

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 390/04
Buenos Aires, 30 de setiembre de 2004
B.O.: 18/10/04

Convenio Colectivo de Trabajo. Trabajadores de edificios de renta y horizontal. Trabajadores de inmuebles destinados a producir renta.

De las partes intervinientes

Art. 1 – Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Asociación de Propietarios de Bienes Raíces y Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal.

Vigencia temporal

Art. 2 – Dos años para las cláusulas de contenido no económico y de un año, para aquellas otras de contenido salarial, a partir de su homologación.

Ambito de aplicación

Art. 3 – Obligatorio en todo el país, con más los ajustes y modificaciones que correspondan según los distintos módulos regionales que se reconocen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Personal comprendido

Art. 4 – Son todos los trabajadores que desempeñen tareas en inmuebles o emprendimientos destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador.

Ultra actividad

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

Clasificación de edificios

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

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

- a) 1ra. Categoría: los edificios con tres o más servicios centrales.
- b) 2da. Categoría: los edificios con dos servicios centrales.
- c) 3ra. Categoría: los edificios con un servicio central.
- d) 4ta. Categoría: los edificios sin servicios centrales.

Categorías

Art. 7 – El personal a que se refiere esta convención se clasificará de acuerdo con sus funciones de la siguiente forma:

- a) Encargado/a permanente: es quien tiene la responsabilidad directa ante el empleador del cuidado y atención del edificio, desempeñando sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva, sujeto al art. 23 del presente convenio.

- b) Ayudante permanente: es quien secunda al encargado/a en sus tareas, debiendo desempeñarlas en forma permanente, habitual y exclusiva.
- c) Ayudante de temporada de jornada completa: es aquel/la que ejerce las funciones designadas en el pto. b) en forma temporaria en zonas turísticas del país y por un período mínimo de noventa días y hasta un máximo de 120 días. Los períodos mencionados podrán complementarse con las prestaciones que se efectivicen en los denominados feriados de semana santa y vacaciones de invierno y/o verano según corresponda a la zona turística en cuestión. Este/a trabajador/a adquirirá su estabilidad con arreglo a lo establecido en la Ley 12.981 y modificatorias y en el art. 97 de la Ley de contrato de trabajo.
- d) Ayudante de temporada de media jornada: es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante de temporada, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente convenio, con arreglo al cómputo de temporada efectuado en el inciso anterior.
- e) Ayudante de media jornada: es quien cumplimenta las mismas funciones que el/la ayudante permanente en edificios de hasta treinta y cinco unidades, trabajando la mitad de la jornada y percibiendo lo dispuesto en la escala salarial del presente convenio o en edificios donde ya trabajasen ayudantes permanentes, trabajando la mitad de la jornada.
- f) Encargado/a no permanente: es quien realiza tareas propias del/la encargado/a en edificios en los que tengan a su cargo hasta veinticinco unidades sin servicios centrales o con servicios centrales de calefacción y/o agua caliente. Este/a trabajador/a tendrá la obligación de cumplir un horario de permanencia en el mismo de hasta cuatro horas diarias. Los horarios vigentes en esta categoría a la fecha de sanción de este convenio serán mantenidos sin modificación.
- g) Suplente de jornada completa: es quien reemplaza al/la titular cuya jornada de trabajo sea de 8 horas diarias, durante el descanso semana de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier licencia que contemple el presente convenio y/o la legislación laboral vigente. El/la suplente del descanso semanal, adquiere estabilidad en su cargo a los 60 días corridos desde su ingreso. La jornada laboral de este personal podrá ser igual al del/la titular, percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.
- h) Suplente de media jornada: es quien reemplaza al/la titular. Respecto de este personal rigen las mismas condiciones que la del suplente de jornada completa y percibirá el 50% del valor diario establecido para el mismo.
- i) Personal asimilado: es aquel que desempeña sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva, distinta de las definidas como a cargo del/la encargado/a, ayudante o vigilador/a, como ser: ascensoristas, telefonistas, administrativos/as, jardineros/as, recepcionistas, personal de mantenimiento, etcétera.
- j) Encargado/a de unidades guardacoches: en esta categoría están comprendidos los/as trabajadores/as que realizan sus tareas en forma permanente, habitual y exclusiva en los garages destinados a guardar los vehículos de los propietarios y/o usuarios legítimos, siendo sus tareas el realizar la limpieza general de garage, apertura y cierre del mismo dentro de su jornada de labor, acomodar y cuidar los coches.
- k) Personal con más de una función: es el/la encargado/a o ayudante que además de las tareas específicas desempeña otras distintas en el edificio, en forma permanente, habitual y exclusiva, dentro de su jornada de labor como ser: a) apertura, cierre, cuidado y limpieza de garage y/o jardín; b) movimiento de coches hasta un máximo de veinte unidades y; c) limpieza y mantenimiento de pileta de natación, saunas, salones de usos múltiples, o cualquier otro de los definidos como servicios centrales en el art. 6.
- l) personal de vigilancia nocturna: es aquel que tiene a su cargo exclusivamente la vigilancia nocturna del edificio y sus instalaciones. Su jornada legal de trabajo será de 7 hs.
- m) Personal vigilancia diurna: con jornada de ocho horas diarias de lunes a sábado hasta las 13 hs. de este último día, con la misión y función de vigilar el edificio, especialmente en cuanto a la gente que ingresa o egresa y el funcionamiento de los servicios centrales, con la obligación en este último supuesto de dar aviso inmediato al designado por el administrador en caso de detectarse fallas o emergencias.
- n) Personal vigilancia media jornada: con cuatro horas diarias de labor, de lunes a sábado, con iguales funciones que el de jornada completa, con un 50% del salario de éste.
- o) Mayordomo/a: es quien realiza las tareas propias del/la encargado/a en forma permanente, habitual y exclusiva, en inmuebles donde existen tres o más trabajadores/as a sus órdenes.

p) Trabajadores/as jornalizados/as: son quienes realizan tareas de limpieza y que no trabajen más de dieciocho horas por semana en el mismo edificio.

A este tipo de personal se le abonará por hora de trabajo realizado no pudiendo en ningún caso pagarse menos de dos horas diarias.

El valor hora se obtendrá de la siguiente forma: se considerará el sueldo básico que percibe un/a encargado/a permanente Sin Vivienda de Edificios de primera categoría, dividiendo tal remuneración por 120, el importe resultante será el valor de una hora de trabajo.

En ningún caso la aplicación de esta norma podrá dar lugar a una disminución del salario actualmente vigente.

El horario a cumplir por los trabajadores comprendidos en la presente convención será establecido por la Ley 12.981. Todo el personal gozará de un descanso de tres horas continuas diurnas, luego del mediodía. El personal que realizare horario corrido, gozará de un descanso de una hora.

Designación de suplente

Art. 8 – Cuando haya encargado/a y ayudante será facultad del empleador la designación del suplente. Sin perjuicio de ello, en los casos en que el cónyuge del/la encargado/a desempeñe las tareas del ayudante, el franco semanal y las vacaciones serán gozadas conjuntamente.

Cotizaciones sindicales y a la Caja de Protección a la Familia

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

Aportes de obra social

Art. 10 – Para el cálculo de los importes de obra social, cuando correspondiere, será de aplicación lo fijado por la legislación en la materia.

Bonificación por antigüedad

Art. 11 – Independientemente de los sueldos básicos fijados en el art. 15 de esta convención, para las diversas categorías y escalas, los/as trabajadores/as percibirán la bonificación por antigüedad por cada año de servicio, según lo determinado en la planilla salarial que integra este convenio. Se considerará tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos entre las mismas partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador/a cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Licencias especiales

Art. 12 – El/la trabajador/a tiene derecho a:

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

- Por casamiento: diez días.
- Por nacimiento de hijos: tres días,
- Por fallecimiento de padres, esposa e hijos: tres días.
- Por fallecimiento de hermanos: dos días.
- Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: un día.
- Por mudanza: un día, para el trabajador sin vivienda, una vez por año, no pudiendo mediar menos de 1 año entre una licencia y la otra.

En caso de casamiento, el/la trabajador/a notificará al empleador con una antelación no inferior a treinta días, a la fecha de iniciación de la licencia. Todos los plazos se computarán corridos.

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

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

- Doce días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador no exceda de cinco años.
- Veinte días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de cinco años y no exceda de diez años.
- Veinticuatro días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador sea mayor de diez años y no exceda de veinte años.
- Veintiocho días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador exceda de veinte años.

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

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

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

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

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

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

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

Día del trabajador/a

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

Vestimenta

Art. 14 – El empleador estará obligado a suministrar al personal, tanto sean éstos permanentes o no permanentes, ropa de trabajo, la que no podrá contener inscripciones publicitarias, colores llamativos o cualquier otra seña que pudiera resultar atentatoria de la dignidad del/la trabajador/a.

El equipo de ropa consistirá en dos pantalones y dos camisas al personal masculino e idéntica ropa o dos guardapolvos al personal femenino, así como también botas de goma y guantes de cuero de descarnado reforzado para el manipuleo de leña, carbón y/o residuos, y guantes de látex o similar para protección durante el uso de productos de limpieza en general. Estos elementos deberán ser suministrados al trabajador dentro de la primera semana de haber adquirido la estabilidad en el empleo. La textura de la ropa y su nivel de protección calórico deberá ajustarse a las condiciones climáticas de cada zona. La entrega será de un conjunto cada seis meses. También proveerá de un extinguidor de incendios de polvo químico ABC de 5 kg como mínimo, el que será mantenido a exclusivo cargo del empleador. Este elemento de seguridad estará en el sótano, específicamente destinado para el uso del/la encargado/a, en aquellos inmuebles en donde exista compactador y/o caldera. Asimismo, se suministrará a los/as trabajadores/as los útiles de limpieza, lámparas portátiles y demás herramientas de conformidad a lo dispuesto por la Ley 12.981.

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

Remuneraciones

Art. 15 – Los/as trabajadores/as comprendidos por la presente convención laboral recibirán las remuneraciones básicas que se establecen a continuación:

Funciones	Abril 2004 1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.	4ª Cat.
Encargado perm. c/vivienda	711	681	652	593
Encargado perm. s/vivienda	775	743	710	646
Ayudante perm. c/vivienda	711	681	652	593
Ayudante perm. s/vivienda	749	717	686	624
Ayudante media jornada	387	371	355	323
Personal asimilado c/vivienda	711	681	652	593
Personal asimilado s/vivienda	749	717	686	624
Mayordomo c/vivienda	767	735	703	639
Mayordomo s/vivienda	831	796	761	692
Personal con + 1 función c/vivienda	711	684	652	593
Personal con + 1 función s/vivienda	775	743	710	646
Encargado guardacoches c/vivienda	664	664	664	664
Encargado guardacoches s/vivienda	717	717	717	717
Personal vigilancia nocturna	717	717	717	717
Personal vigilancia diurna	702	702	702	702
Personal vigilancia media jornada	358	358	358	358
Encargado no permanente c/vivienda	355	355	355	355
Encargado no permanente s/vivienda	387	387	387	387
Ayudante temporario	674	674	674	674
Ayudante temporario media jornada	337	337	337	337
Dto. 1.347/03 – \$ 50				
Para cualquiera de las categorías:				
Personal jornalizado no más de 18 hs. –según art. 17, inc. p)–				30,03
Suplente con horario – por día				30,034
Retiro de residuos por unidad destinada a vivienda y oficina				1,32
Valor vivienda				5,00
Plus por antigüedad por año				6,25

Plus limpieza de cochera	17,82
Plus movimiento de coches – hasta 20 unidades	27,09
Plus jardín	17,82
Plus título de trabajador integral de edificio	5% del básico

Asimismo:

1. Se establece en \$ 5 mensuales el valor de la vivienda para los/as trabajadores/as que gozaren de la misma, computándose dicho valor a efectos de aportes jubilatorios, aguinaldo, indemnizaciones y/o despidos, vacaciones y obra social, Ley 23.660.
2. Los/as suplentes percibirán los salarios fijados en las escalas precedentes por día trabajado, cualquiera sea la categoría del edificio en que desempeñen sus funciones y del/la trabajador/a que reemplace.
3. El/la trabajador/a tiene derecho a percibir sus haberes por todo concepto, incluido salario familiar, de acuerdo con la legislación vigente, de manera puntual.
4. Los sueldos de los/as trabajadores/as que a la fecha de la presente convención fueran superiores a los establecidos en las escalas de este artículo no podrán ser disminuidos.
5. Exclusivamente en los consorcios donde existen jardines al aire libre de no más de 10 metros cuadrados, el trabajador/a, encargado/a, del cuidado y mantenimiento del mismo (regado, limpieza) percibirá el plus fijado en este artículo.

Salario mínimo, vital y móvil

Art. 16 – En los casos que por actualización del salario vital, mínimo y móvil el mismo superará las escalas salariales de la presente convención, se le aplicará al/la trabajador/a de remuneración inferior, o sea al de la cuarta categoría; y a los demás trabajadores/as se les mantendrán las diferencias de acuerdo con las escalas y categorías de la presente convención. No será de aplicación esta cláusula para aquellos/as trabajadores/as que por acuerdo de partes perciban una remuneración superior a la que fija el salario vital, mínimo y móvil.

Feridos nacionales

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

Condiciones para el retiro de residuos

Art. 18 – En los edificios en que el/la trabajador/a retira los residuos de la unidad tendrá derecho a percibir las escalas fijadas en el art. 15 por tal concepto, en proporción a la tarea asignada.

Los residuos deberán estar embolsados en forma en que se garantice su higiene. Asimismo la seguridad del/la trabajador/a en el desarrollo de esta tarea deberá salvaguardarse entregándosele guantes de cuero de descarte reforzado, siendo obligatorio su uso. Esos guantes serán suministrados por el empleador quien procederá a su reposición cada vez que los mismos se deterioren, obligándose el/la trabajador/a al aviso de tal situación devolviendo los inutilizados. Déjase constancia de que esta norma no podrá ser utilizada en forma alguna para reducir la retribución por ese concepto.

Contribuciones y aportes mensuales

Caja de Protección a la Familia

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

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

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

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

d) Trabajador/a que agotó su licencia por enfermedad: en este supuesto, el/la trabajador/a continuará teniendo derecho al beneficio de la Caja de Protección a la Familia, siempre que abonare por su propia cuenta el aporte patronal y obrero, hasta su reintegro al trabajo o cesación definitiva del mismo.

En las mismas condiciones serán considerados los/as afiliados/as que, por razones de incapacidad, retiro voluntario o jubilación u otro motivo dejaron de pertenecer al personal activo de edificios de renta y horizontal, debiendo en tales supuestos abonar de su peculio en concepto de aporte a la caja un importe del 3% sobre el salario promedio de la actividad, produciéndose en caso de no hacerlo, la mora automática y consecuentemente la pérdida del derecho que por la presente convención se le otorga.

e) Recaudos a cumplir por los/as herederos/as y beneficiarios/as: para acreditar el derecho respectivo deberán presentar la siguiente documentación:

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

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

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

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

Los sindicatos adheridos a la Federación que perciban de forma directa el aporte por la Caja de Protección a la Familia deberán remitir a la Federación el 33% del total de lo recibido del aporte patronal en ese concepto, como contribución a la creación y manutención del título "trabajador/a integral de edificios".

Reclamos

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

Comisión Paritaria

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

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

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

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

d) Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de "trabajador/a integral de edificios".

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

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

Funciones del mayordomo y/o encargado

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

Obligaciones del personal

Art. 23 – El personal deberá:

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

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

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

La entrega de este vestuario deberá repetirse cada dos años, la que deberá conservar en perfecto estado de limpieza.

4. Avisar al administrador, de inmediato toda novedad que se produjera en el edificio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. El administrador del Consorcio se halla facultado para indicar el lugar donde deberán hallarse a disposición los/as empleados/as comprendidos en la C.C.T. vigente cuando no se encuentren prestando tareas efectivas.

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

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

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

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

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

Tareas no obligatorias del personal

Art. 24 – El personal no estará obligado:

a) A realizar la cobranza de expensas comunes.

b) A la tenencia de la réplica de las llaves de las unidades que compongan el edificio.

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

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

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

Otras obligaciones del empleador

Art. 25 – Sin perjuicio de las obligaciones legales y convencionales a cargo del empleador, se determinan las siguientes:

1. Atender con solicitud toda observación o reclamo que por vía jerárquica le fuera dirigida por el personal en orden a la racionalización de las tareas o al mejor desempeño de las mismas.
2. Tratar con la debida consideración y respeto al personal de su dependencia.
3. Otorgar certificado de trabajo al/la empleado/a cuando le fuera solicitado.
4. Informar a la F.A.T.E.R. y H., signataria de este convenio, todo movimiento que se produzca referente al personal, bajas cualquiera fueren los motivos; ingresos de nuevo personal, aportando los datos relativos al mismo, en un todo de acuerdo a lo establecido en la ley 23.660 y su reglamentaria; bajo apercibimiento de ser responsable de toda trasgresión y que, con motivo de ello ocasionare un daño o perjuicio, cualquiera fuere, contra la Institución signataria y/o el/la empleado/a.
5. Obtener la reparación y mantenimiento en buenas condiciones de uso de la vivienda, artefactos y elementos que se le entregaron al/la trabajador/a como formando parte del contrato de trabajo, siempre y cuando no se originaren los eventuales daños en la conducta intencional del/la trabajador/a.
6. Instalar un buzón para la recepción de la correspondencia, quedando liberado el/la trabajador/a de responsabilidad por falta o extravío de la misma, en caso de no instalarse.
7. Promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso al edificio y/o cocheras del propio edificio, etcétera).
8. Mantener registro actualizado de las entregas de elementos de protección personal establecidos en el presente convenio; de los registros de capacitación en materia de riesgos del trabajo, así como de las visitas técnicas y recomendaciones efectuadas por la A.R.T. y por el responsable del servicio de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Dto. 1.338/96.
9. Cada trabajador/a deberá recibir de su empleador los datos correspondientes de la A.R.T. con la que se halla cubierto su seguro de riesgos del trabajo, y los números a los que deba comunicarse en caso de accidente.
10. En caso que el/la trabajador/a sea citado/a por la A.R.T. para practicarse exámenes médicos periódicos y/o a realizar cursos de capacitación, éstos se harán en horario de trabajo o en su defecto en horas extraordinarias. El desplazamiento del/la trabajador/a correrá por cuenta del empleador.

Obligación del consorcio de actuar como agente de retención

Art. 26 – El consorcio de propietarios deberá retener:

- a) Todas las contribuciones establecidas en el presente convenio. Estos importes deben ser depositados en los bancos que disponga la F.A.T.E.R. y H.
- b) Se deja –expresamente– establecido que los pagos que corresponden a la aplicación de los arts. 19 y 27 deberán ser abonados mensualmente en las condiciones fijadas en el art. 19.
- c) La mora en todos los casos por falta de pago de las obligaciones que indica el presente convenio será en forma automática, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial previa.

Protección de la maternidad, vida, desempleo y discapacidad

Art. 27 – Las partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo coinciden en la necesidad de arbitrar los medios necesarios para garantizar la protección de la maternidad, vida y desempleo de los trabajadores y trabajadoras titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R. y H. y la discapacidad de sus hijos, y/o aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ser afiliados a la entidad sindical expresamente manifiesten su conformidad ante el empleador para acceder a los beneficios acordados en el presente artículo. En tal sentido acuerdan que se designe a la entidad sindical signataria como agente contratante con la finalidad de que la misma contrate como tomador pólizas de seguros que brinden cobertura satisfactoria a los objetivos propuestos en el presente artículo, con una/s compañía/s de seguros debidamente autorizada/s como tales ante la Superintendencia de Seguros de la Nación. La entidad sindical contará con un plazo de seis meses para efectivizar la contratación referida.

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

Dichas pólizas, cuyos beneficiarios serán los trabajadores y las trabajadoras activas de la actividad, según corresponda, que sean afiliados a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R. y H., y/o aquellos trabajadores que sin ser afiliados a la entidad sindical hayan expresado su conformidad para acceder a los beneficios, deberán contemplar la cobertura de los siguientes riesgos: I: seguro por fallecimiento del trabajador y/o trabajadora titular, por un capital equivalente a 4 (cuatro) veces el importe de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el convenio vigente al momento de su deceso. II: se cubrirán también las remuneraciones que se devenguen por accidentes o enfermedades inculpables, establecidas en la ley de contrato de trabajo las que tendrán las siguientes franquicias a cargo exclusivo del empleador: i: de un mes por cada contingencia (enfermedad o accidente inculpable) denunciado por el trabajador en los casos que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta tres meses; ii: la franquicia será de dos y tres meses por cada contingencia, según el caso, para los supuestos en que la legislación laboral contemple el pago de remuneraciones por un período de hasta seis y doce meses respectivamente. Los salarios que forman parte de esta cobertura serán abonados por el consorcio y luego reintegrados por la aseguradora dentro de los treinta días de cumplidos los requisitos formales preestablecidos para acreditar el derecho al cobro. Queda expresamente aclarado que este beneficio será para la totalidad de los trabajadores de la actividad, afiliados o no a la entidad sindical de base adherida a la F.A.T.E.R. y H. III: se abonará bajo el presente convenio, un subsidio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de convenio de la trabajadora activa, que ejerza su derecho al goce de licencia por excedencia en el caso de nacimiento de hijo y/o hija, durante un plazo de hasta tres meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría de la trabajadora un 18% que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. En aquellos supuestos que la trabajadora no ejerza dicha opción tendrá derecho a percibir igual suma en concepto de cobertura por maternidad. IV: deberá brindarse por la aseguradora designada la cobertura de la contingencia por desempleo, otorgándole al trabajador/a una suma en concepto de indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su remuneración neta de bolsillo correspondiente a su categoría de revista en el convenio vigente al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo, por un lapso de cuatro meses. Para determinar el neto del salario se deducirá del valor correspondiente a la categoría un 18% que se considera equivalente a retenciones normales y habituales. V: la aseguradora deberá hacerse cargo también del pago de la cuota correspondiente a los aportes y contribuciones del régimen de obras sociales para brindar cobertura médica, con arreglo al Programa Médico Obligatorio o el que lo sustituya en un futuro, a través de la obra social sindical u otra entidad que determinare la F.A.T.E.R. y H. Los plazos de cobertura serán: a) tres meses en el supuesto de licencia por excedencia; y b) un año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que se encontraran a su cargo en la obra social al momento de producirse su deceso o despido directo.

Con la cobertura establecida se dará respuesta a las situaciones enunciadas, intentándose dotar a la mujer trabajadora de la más amplia cobertura en caso de maternidad, brindándole los medios para la prolongación de la lactancia, elemento primordial en la salud y desarrollo de los recién nacidos.

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

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

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

A fin de sufragar los gastos derivados de la contratación de las pólizas colectivas que cubrirán los riesgos enunciados, las partes acuerdan que la totalidad de los empleadores de la actividad efectuarán un aporte mensual del dos por ciento (2%) sobre la remuneración bruta total de cada trabajador y/o trabajadora comprendido en el

ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se encuentren afiliados o no a la entidad sindical de base nucleada en la F.A.T.E.R. y H. y una retención de uno por ciento (1%) sobre la remuneración bruta total de los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la entidad sindical base adherida a la FATERYH, y de aquellos trabajadores que sin ser afiliados hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios.

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

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

En caso de incumplimiento por parte de los empleadores del pago en tiempo y forma de su aporte mensual y de la retención correspondiente, la Federación deberá afrontar las coberturas a su cargo, quedando en tal caso el empleador obligado a reintegrar a la Federación tales importes con los intereses correspondientes, sin perjuicio del derecho de la federación firmante de reclamar los aportes y contribuciones adeudados con los recargos que procedan. Por otra parte, queda establecido que el eventual excedente que pudiera resultar entre la suma total recaudada y el importe que en definitiva deba abonarse en concepto de premio total de las pólizas, será administrado por la F.A.T.E.R. y H. para cubrir la contingencia de discapacidad de los hijos de los titulares aportantes u otras prestaciones sociales o contingencias incluidas en el presente artículo que por cualquier circunstancia no pudieran ser objeto de seguro. Se comenzará a efectivizar la transferencia aludida luego de conformar una provisión equivalente a tres meses de pago del premio de las pólizas.

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

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

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

Trabajador/a integral de edificio

Art. 28 – Se crea el “Título de trabajador/a integral de edificio”.

Dicho título se obtendrá en las escuelas de capacitación creadas y/o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, que autoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Comisión Paritaria de Interpretación.

La remuneración de todos/as los/as trabajadores/as egresados gozará de un adicional por título del cinco por ciento (5%) de su sueldo básico. El personal con estabilidad a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio tendrá derecho a percibir el adicional aludido en tanto haga registrar el Título recibido ante la Comisión Paritaria de Interpretación.

Por la presente queda autorizada para el funcionamiento de escuela de capacitación para extender el título de “Trabajador/a integral de edificio” la Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus delegaciones.

Módulo particular

Art. 29 – Las partes signatarias del presente convenio constituirán hasta seis módulos regionales de negociación colectiva a los fines de tratar localmente las condiciones de trabajo de la región, en particular sobre duración y distribución de jornadas de trabajo, vestimenta, plus salarial, el trabajo de temporada, determinación y duración de la temporada, descanso semanal, vacaciones.

Ninguno de los temas a tratar por los módulos regionales de negociación colectiva podrán establecer cláusulas que otorguen beneficios inferiores a los dispuestos en este convenio general.

La Paritaria Nacional establecerá los módulos regionales considerando las realidades locales.

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

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

Reconocimiento de la representación sindical

Art. 30 – La parte patronal, signataria de la presente convención reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal y a sus sindicatos filiales, como únicos responsables de la representación de los trabajadores comprendidos dentro de las Leyes 12.981, 13.263, 14.095, 13.512 y 21.239, de acuerdo con el Dto. Nro. 11.296/49; con todos los derechos y obligaciones a que se refiere la Ley 23.551 y sus decretos reglamentarios.

Copia certificada del convenio

Art. 31 – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes de la misma. Dejándose constancia según lo convenido por las partes, que cualquier aumento masivo decretado por el Gobierno nacional será incorporado a las escalas remunerativas básicas conforme lo establecido en el art. 15 del presente convenio colectivo de trabajo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación, se firma en prueba de conformidad.

RESOLUCION S.T. 274/04 Buenos Aires, 30 de setiembre de 2004 B.O.: 4/10/04

Artículo 1 – Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Asociación de Propietarios de Bienes Raíces y Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal, que luce a fojas 143/152 del Expte. 997.416/995.

Artículo 2 – Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 143/152 del Expte. 997.416/95 mediante el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo 298/75.

Artículo 3 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4 – Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Artículo 5 – Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Artículo 6 – Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004). – Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

Expte. 997.416/95

Buenos Aires, 4 de octubre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 274/04 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fs. 143/152 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 390/04. Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.