



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Informe**

**Número:**

**Referencia:** REG - EX-2019-42488822- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2019-2731-APN-SECT#MPYT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante en páginas 1/20 del IF-2019-80449628-APN-DALSP#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **779/20.-**

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Actividad control de admisión y permanencia

#### **Partes intervinientes.**

Art. 1 -En la ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 10 días del mes de junio del año 2019, se reúnen **el Sindicato Único de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la República Argentina (SUTCAPRA)** con Personería Gremial Nro. 1753, representado en este acto por su Secretario General Lic. Leandro Nazarre, con el asesoramiento técnico del Dr. Celso H Gómez, constituyendo domicilio en la calle 43 Nro 622 de la ciudad de La Plata; y la **FEDERACION DE ENTIDADES DE DISCOTECAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (FEDRA)** inscrita con el Nro. 683 del Registro de Asociaciones Gremiales de Empleadores de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, representada en este acto por su presidente el Sr Rodolfo Roque DI PINTO, constituyendo domicilio en la calle Mexico Nro. 628 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ambas partes se reconocen como únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores de la actividad, respectivamente, a los fines de negociar y suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo, según lo dispuesto y establecido en la legislación vigente y de conformidad con sus ámbitos de representación.

#### **Vigencia y ámbito de aplicación.**

Art. 2 - El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de su homologación, con excepción de las cláusulas salariales, que tendrán una vigencia de un año y de la eventualidad prevista en el artículo 13 de la ley 25.877.

El Ámbito Personal será el que se desprende de la Personería Gremial de la entidad sindical y que se explicita en los artículos 4 y 6 del presente y el Ambito de Aplicación comprenderá a toda la República Argentina.

#### **Declaración de Principios.**

Art. 3 - Las partes hemos considerado esencial dejar establecidos los objetivos que compartimos, las coincidencias a que hemos arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinarán en el futuro las relaciones en cuanto concierne a los temas que son materia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Atento a esto y con el objeto de fijar los principios generales que servirán de criterios de interpretación y aplicación de las normas de este convenio, manifestamos a continuación las finalidades compartidas.

El trabajo en todas sus formas es un medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad. El trabajo, como actividad humana, no como mercancía, es la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general.

Nuestra constitución, en su artículo 14 bis, establece los derechos del hombre en razón del trabajo. La prestación del servicio debe realizarse en condiciones dignas y equitativas; además de lo referente a la remuneración y duración, añadimos la comodidad, higiene y decoro del lugar del trabajo, como así también, la atención de necesidades personales de los trabajadores. Cuando se habla de remuneración justa y de salario mínimo vital y móvil; las partes aceptan que se hace referencia a un ingreso decoroso que permita la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar, que además, sea reajutable a medida que aumenta el costo de vida. Cuando se incorpora la cláusula de igual remuneración por igual tarea, pretendió impedir tratos arbitrarios y discriminatorios, aplicando el principio de igualdad jurídica. Al referirse a la participación de las ganancias, entendemos que alude a la repartición más justa de los beneficios, originados por el aporte del capital y trabajo.

Respetar tales principios, es dignificar al trabajador, y por ende el trabajo que ellos realizan, que redundará en beneficios para el trabajador y el empleador. Asegurar la prestación del servicio caracterizado por el nivel de calidad y eficiencia operativa, la excelencia en el trato y satisfacción a los clientes. Maximizar el esfuerzo para lograr la excelencia y mejora continua en el desempeño de la tarea diaria. Contribuir en la obtención de los objetivos operativos y de servicios establecidos. Participar activamente en los programas de mejora continua proponiendo ideas y contribuyendo con acciones de oportunidades de mejora en todos los aspectos del negocio. Cumplimentar los programas diarios de servicios requeridos.

Priorizar la capacitación entendida como un deber y un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional, el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que un factor propicio para su plena realización laboral.

Asegurar y preservar la Paz Social en el ámbito de las relaciones laborales de la actividad comprendida en el presente convenio, ratificando las partes que consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de armonía y paz social, conforme las pautas y competencias acordadas para las comisiones bipartitas que se acuerda conformar.

#### **Personal incluido y excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo**

Art. 4 - Está comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia dedicado a tareas de control de admisión y permanencia, conforme la definición establecida en la ley 26.370 y normas afines.

Art. 5 -Es obligación de la parte empleadora de acuerdo a lo establecido en al artículo 27 de la ley 26370; contratar trabajadores habilitados para realizar tareas de control de admisión y permanencia o en su defecto tomar las medidas para que los mismos obtengan su habilitación.

A fin de agilizar la habilitación de aquel trabajador que carezca de la misma, y comprobar la veracidad de aquel que sostiene tenerla, la FEDRA se compromete a tomar los recaudos y acciones necesarias al respecto para que sus representados y al mismo tiempo informar al SUTCAPRA, los datos de los trabajadores que presten servicio en sus establecimientos y toda nueva incorporación de trabajador que acontezca, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y en un plazo de 48 hs. de haberlo incorporado.

Ambas partes harán los esfuerzos necesarios para lograr agilizar los trámites pertinentes y que cada trabajador se encuentre habilitado conforme establece las leyes nacionales, provinciales y municipales de cada jurisdicción.

Art 6. Aquellas discotecas que opten por contratar empresas prestadoras de servicios de control de admisión y permanencia o de seguridad, según corresponda al encuadre legal de cada jurisdicción, deberán exigir sin excepción, que los trabajadores que dispongan para realizar las tareas de control de admisión y permanencia estén encuadrados en el presente Convenio Colectivo.

#### **Régimen de jornada laboral.**

Art. 7 - Debido a las exigencias que tiene cada trabajador de control de admisión y permanencia, en el desempeño de las funciones de la actividad, se establece una jornada nocturna de; hasta seis (6) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales y una jornada diurna de; hasta siete (7) horas por día y cuarenta (40) semanales.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de treinta y seis (36) horas corridas.

El puesto de trabajo podrá ser abandonado cuando finalice el evento o por orden del empleador, debiéndose computar a todos sus efectos, el tiempo en exceso al límite de la jornada dispuesto en el primer párrafo, como horas extraordinarias.

Art. 8 - Cuando la jornada de trabajo se vea interrumpida por cuestiones ajenas al trabajador, el mismo devengará salario como si hubiera prestado tareas durante la totalidad de la jornada.

Cuando la misma sea suspendida, el empleador deberá avisar con tres horas de anticipación por medios fehacientes, considerando a estos efectos, el llamado telefónico por teléfono móvil o teléfono fijo conocido por ambas partes. Caso contrario, el mismo devengará salario como si hubiera prestado tareas durante la totalidad de la jornada.

### **Horas extraordinarias.**

Art. 9 - Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que las actividades de confiterías bailables; bares; pubs; fiestas eventuales y afines en general, se llevan a cabo principalmente los fines de semanas, por tal motivo, el trabajo en días sábados desde las 13:00 horas y domingos, se abonarán en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la L.C.T. y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la L.C.T., el artículo 5º de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

Art. 10 - El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a su jornada habitual, y hasta un máximo de treinta (30) horas mensuales, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del cien por ciento (100%) los días feriados de carácter nacional, establecidos en el presente convenio.

Art. 11 - Es obligatorio para el empleador llevar el registro que dispone el art. 6º de la ley 11.544. Su omisión traerá aparejado lo dispuesto en el Art. 55 LCT.

Art. 12. - Cuando el trabajador preste labores en horas extraordinarias, tras dos (2) horas de la misma, deberá gozar de una pausa para descansar de treinta (30) minutos a su inicio y de sucesivas pausas de veinte (20) minutos, cada dos (2) horas de trabajo.

El empleador debe entregar al trabajador durante cada pausa un refrigerio.

### **Categorías y funciones.**

Art. 13 - En virtud de lograr la excelencia en la prestación de servicios a clientes, las partes acuerdan en establecer las categorías que a continuación se detallan.

Si bien en cada lugar de trabajo, existen diversos puestos, con funciones específicas y diferentes entre sí, que hace distinto el rol que cada trabajador deba desempeñar en cada uno, las partes acuerdan en establecer tres categorías. Las mismas fueron establecidas en virtud de las funciones de dirección de grupo de trabajadores y de la responsabilidad en la planificación, organización y ejecución de los medios de protección en los distintos puestos o sectores.

a. Controlador: realiza tareas de admisión y permanencia en general, en distintos puestos de los lugares de entretenimiento, sin funciones de dirección de grupo y/o responsabilidades de planeamiento y organización de los medios de protección, solo de ejecución de las consignas generales y particulares de cada puesto.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se conviene que hubiera 1 controlador cada ochenta (80) personas presentes al mismo tiempo dentro de los establecimientos.

b. Encargado de Control: tiene entre sus funciones la planificar, organizar y dirigir las funciones y tareas de control de admisión y permanencia siguiendo directivas emanadas por los responsables de dichos eventos, de un lugar de entretenimiento cuyas dimensiones totales no superen los quinientos metros cuadrados (500 m<sup>2</sup>), o de un sector específico (salón, hall de entrada, etc.) que, formando parte de un espacio de mayores dimensiones, no supere los metros enumerados precedentemente. Debe haber, como mínimo, un encargado hasta treinta (30) controladores.

c. Jefe de Control: son sus funciones la de planificar, organizar y dirigir la totalidad del control de admisión y permanencia de un evento o lugar de entretenimiento de más de quinientos metros cuadrados (500 m<sup>2</sup>). Es el trabajador responsable de dirigir varios equipos de controladores de dicho lugar. Debe haber un jefe de control cuando haya más de treinta (30) controladores como mínimo.

Esta enunciación, coinciden ambas partes, de ningún modo anula las categorías establecidas en la ley 26.370, sino que son complementarias.

#### **Remuneración mensual.**

Art. 14 - El trabajador de la actividad de control de admisión y permanencia percibirá desde la firma del presente Convenio el salario básico mensual que en ANEXO I se detalla:

Art. 15 - Dejase establecido a todos los efectos legales y convencionales, que el valor del jornal diario, será aquel que resulte de dividir por veintidós (22), ■

suelo mensual de la categoría respectiva, según lo acordado en el artículo 13. Ver ANEXO I.

Para determinar el valor de la hora extra, se deberá dividir el jornal diario por 7 y adicionarle el recargo que corresponda de acuerdo a la LCT. Para el caso del trabajador que se desempeñase en jornada nocturna para determinar el valor de la hora extra, se deberá dividir el jornal diario por seis (6) y adicionarle el recargo que corresponda de acuerdo a la LCT.

**Contrato por tiempo indeterminado. Periodo de prueba.**

Art. 16 - Se acuerda que, en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, sean de prestación continua o discontinua, "part time" o de jornada reducida, resultará de aplicación el periodo de prueba que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación.

**Contrato de Trabajo A Plazo Fijo.**

Art. 17 - En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios, siempre que contemplaran una fecha cierta de finalización, podrá ser considerado un supuesto de exigencia y justificación en los términos previstos, en el art. 90 inc. b) de la L.C.T.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo a plazo fijo la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Contrato de Temporada.**

Art. 18 - Toda vez que las demandas de servicios a las empresas puedan verse incrementadas repetitivamente en diferentes épocas del año calendario, ya sea por razones de mercado o de estacionalidad en el nivel general de la actividad de la misma, o particulares por constituir características específicas de determinada región geográfica o servicio; las empresas podrán recurrir a efectos de satisfacer la demanda de personal en esos ciclos estacionales en forma total o parcial, a la contratación de personal de temporada, conforme las pautas establecidas en los arts. 96/98 de la L.C.T.

Se considerara como "Temporada" a los periodos comprendidos: Desde la primera semana de Junio hasta la segunda semana de Julio; Desde el 1 de Enero hasta el último día del Mes de Febrero.

**Contrato de Trabajo Eventual.**

Art. 19 - En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. En este caso, demanda de servicios extraordinarios y transitorios, podrá ser considerado un supuesto de exigencia en los términos previstos en el art. 68 de la Ley 24.013.

Serán de aplicación en el Contrato de Trabajo Eventual la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo y en forma subsidiaria, la L.C.T.

Se denomina personal EVENTUAL al contratado al solo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etc.

En estos casos, las empresas realizarán la convocatoria que resultara necesaria teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir y la capacitación.

**Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.**

Art. 20 - Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las Empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente convenio colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la L.C.T.; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito en el contrato individual del trabajador.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

**Adicional por antigüedad.**

Art. 21 - Se abonará a cada trabajador un adicional del uno por ciento (1%) de su salario por cada año aniversario de antigüedad, contabilizado desde su fecha de ingreso, cualquiera fuera su modalidad de contrato de trabajo.

**Adicional por Presentismo.**

Art. 22 - Ambas partes consideran fundamental para lograr la eficiencia y calidad del servicio brindado, la puntualidad y la asistencia de cada trabajador.

En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias injustificadas ni más de tres (3) tardanzas de más de diez (10) minutos tarde durante un (1) mes calendario devengarán un adicional del diez por ciento (10%) sobre el salario del trabajador.

**Gastos de traslado.**

Art. 23 - En aquellos casos en que el Controlador deba trasladarse para eventos especiales, cuando el domicilio de explotación se modifique, y en aquellos casos en que el domicilio efectivo del trabajador, previa y oportunamente denunciado, fuese en otra localidad respecto en la que debe prestar servicios, encontrándose, en cualquiera de los supuestos, a distancias mayores a treinta kilómetros (30 km), el empleador reconocerá gastos de traslado desde el domicilio denunciado como real al momento de iniciar la relación laboral, hacia el lugar donde preste servicios y su vuelta, equivalente al total incurrido, contra la presentación de comprobantes de gastos a nombre del trabajador.

Las sumas abonadas en concepto de gastos de traslado no son de carácter remunerativo, tal lo prescripto en el art. 106 de la Ley 20.744.

**Viático y alojamiento del personal.**

Art. 24 - Cuando el empleador requiera trabajadores para prestar servicios en un lugar distante a cincuenta kilómetros (50 km) o más, del domicilio declarado por éstos y dicho trabajo importe la realización de tareas durante cuatro (4) o más jornadas consecutivas, el empleador deberá:

- a. Dar alojamiento y alimentos al trabajador por cada día de estancia o;
- b. Abonarle una suma no remunerativa (cfr. Art. 106 LCT) equivalente al cincuenta por ciento (50%) del jornal, determinado según la escala del art. 13 del presente Convenio, en concepto de "viático y alojamiento" por cada día que el mismo deba permanecer en el lugar.

El alojamiento que se provea a los trabajadores deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene y seguridad.

En estos casos, el empleador no podrá cobrar o descontar suma alguna por dicha asignación, ni tampoco podrá ser computada como ingreso, compensación o contraprestación salarial a ningún efecto.

El empleador deberá dar aviso de este tipo de contrataciones con una antelación mínima de setenta y dos horas (72 hs.) a la organización sindical, la que podrá inspeccionar el alojamiento que se pretenda otorgar a los trabajadores y, en su caso, ésta podrá desaprobar el mismo cuando no reúna las adecuadas condiciones para la estancia de los trabajadores.

Si el empleador incumpliera las obligaciones determinadas en el inciso a. del presente artículo, deberá abonar al trabajador el equivalente a un jornal diario por cada uno de los días en que el controlador prestó servicios en las condiciones mencionadas ut supra. Tal importe deberá figurar en el recibo de sueldo sin estar sujeto a descuento alguno.

#### **Adicional por Zona Desfavorable.**

Art. 25 - Los trabajadores que realicen tareas en las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur; percibirán el equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico de cada categoría. Este concepto es un adicional por "zona desfavorable", el mismo integrará la remuneración del trabajador y será considerado para los cálculos de horas extras, aguinaldo, vacaciones y cualquier indemnización y todo concepto convencional y legal vigente. Este adicional y los cálculos afectados según el párrafo anterior, estarán sujetos a los aportes y contribuciones correspondientes de la seguridad social, de la entidad sindical y obra social correspondiente.

En caso que las leyes Nacionales, Provinciales o Municipales prevean un porcentaje adicional diferente al previsto, será de aplicación el más beneficioso para el trabajador.

#### **Beneficios existentes.**

Art. 26 - Ninguna cláusula del presente convenio podrá afectar condiciones más favorables que estuviera gozando el trabajador a la fecha de entrar en vigencia el mismo.

#### **Licencia anual ordinaria.**

Art. 27 - Los trabajadores de la actividad gozarán de sus vacaciones anuales, según la normativa laboral vigente:

- a. De 6 meses hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos.
- b. Más de 5 y hasta 10 años de antigüedad: 21 días corridos.
- c. Más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días corridos.
- d. Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos.

Cuando el trabajador no labore la cantidad de días correspondientes a lo expuesto precedentemente, se aplicará la Licencia Proporcional establecida en la LCT. Para la aplicación de la misma se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a. A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge. Se otorgará el mismo beneficio aun ambos trabajen en la misma empresa.

b. Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1º de mayo y el 30 de Setiembre, siempre que coincida con períodos de receso escolar, previa autorización del empleador.

c. Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que pertenezcan al mismo sector, notificando previamente con una antelación no menor a una semana al empleador y mediante aceptación por parte de este.

d. La empresa concederá a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de septiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 15 días de trabajo efectivo.

#### **Licencia por estudio.**

Art. 28 - Al trabajador comprendido en el presente Convenio, que curse estudios secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial y/o Municipal correspondiente, con cursos y programas oficiales, se le concederá como licencia con goce de sueldo, hasta diez (10) días por año calendario para rendir examen, que podrán tomar en períodos no mayores de dos días previos al examen. El trabajador deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas

Art. 29 - La Empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

a. Por nacimiento o por otorgamiento judicial de tenencia con fines de adopción de hijo/s, tres (3) días corridos, al padre sin poder descontar del sueldo bajo ningún tipo de concepto.

b. Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos; tres (3) días corridos de licencia con goce de sueldo.

c. Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos; dos (2) días.

d. Por casamiento del trabajador doce (12) días corridos.

e. Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor el trabajador/a se le considerará justificada la inasistencia.

f. Por mudanza del trabajador a otro domicilio un (1) día de licencia paga por año aniversario, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.

g. Las leyes 26.370 y de otras jurisdicciones exigen del trabajador una serie de requisitos para desempeñarse en la actividad, entre ellos citamos:

1. Capacitación;
2. Certificado de aptitud psicológica;
3. Libre antecedentes penales;
4. Certificado de reincidencia

Cada trabajador debe dedicar cierto tiempo a la tramitación de los requisitos, antes mencionados, restando tiempo a otras actividades en días hábiles, que generalmente no son laborables y por ende no rentados. Considerando que el cumplimiento de esas exigencias favorecerá a ambas partes, la parte empleadora acepta abonar al trabajador, el monto equivalente a un jornal diario, al inicio de la relación laboral, en un pago único y anual, que tendrá como objetivo cubrir parte del costo de la movilidad y de los trámites exigidos por la ley nacional o de cada jurisdicción.

h. Todo trabajador gozará de un franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente, si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. A tal efecto deberá presentar el certificado emitido por autoridad competente.

i. Las empresas abonarán los días no trabajados al personal cuando este tenga que ir a declarar ante autoridades competentes en causas vinculadas a sus funciones.

En las licencias referidas en los incisos b. y c., se le otorgará un día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a más de 300 Km. del domicilio del trabajador.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificar fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado. La justificación deberá ser presentada dentro de los treinta (30) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

### **Día del trabajador de Control de Admisión y Permanencia.**

Art. 30 - Se ratifica como día del trabajador de control de admisión y permanencia el 20 de abril de cada año, el que será considerado como día no laborable.

En caso de que las empresas decidieran desarrollar actividades en esa jornada, las mismas deberán retribuir a los trabajadores convocados, un adicional equivalente al 100% del valor de la jornada laboral.

### **Feriados.**

Art. 31 - Teniendo en cuenta la actividad de la que trata el presente convenio, se establecen como días feriados los 20 de abril, 1 de mayo, 25 de mayo, 9 de julio, y 24 y 31 de diciembre, que deberán ser abonados conforme legislación vigente.

### **Disposiciones generales**

#### **Domicilio del Trabajador.**

Art. 32 - El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado bajo la modalidad indicada

El trabajador que tenga domicilio fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral, o al momento en que comunicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

### **Estado civil y cargas de familia.**

Art. 33 - Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

### **Registración Laboral, Higiene y seguridad en el trabajo.**

Art. 34 - Ambas partes se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de informalidad y siniestralidad laboral.

Es tan así, que la parte empleadora acuerda autorizar a la Organización Sindical para inspeccionar los lugares de trabajo, facilitando el ingreso a cada establecimiento; poniendo a disposición la documentación que acredite la registración laboral, y permitiendo el control de las condiciones de seguridad e higiene que regule la normativa. En caso de que la empresa no cumpla con las condiciones establecidas por la misma, deberá informar de estos incumplimientos por escrito al empleador y a FEDRA, quedando facultada para realizar la pertinente denuncia ante la autoridad administrativa competente.

### **Ropa de trabajo.**

Art. 35 - Los empleadores tendrán la obligación de proveer a la totalidad de los trabajadores de control de admisión y permanencia, en concepto de ropa de trabajo:

- a. Dos (2) camisas o dos (2) remeras y dos (2) pantalones por año.
- b. Saco, gabán o similar de invierno por tres años, si el trabajador prestara servicios en la intemperie.
- c. Piloto o capa de lluvia, si el trabajador prestara servicios a la intemperie bajo condiciones climáticas de lluvia.
- d. Un par de calzado cada dos (2) años.

La ropa deberá ser entregada anualmente durante el mes de abril de cada año.

La parte empleadora podrá variar dicha vestimenta, por otra que considere más apropiada a la modalidad de su establecimiento, en este caso la provisión y costo de la misma quedará a cargo de la parte empleadora.

El personal será responsable por el cuidado, aseo y limpieza de su uniforme de trabajo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas y en adecuadas condiciones de limpieza; no pudiendo utilizar el mismo fuera del ámbito del establecimiento de la empresa.

La entrega de las prendas se acreditará mediante los sistemas en uso en cada establecimiento.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

La parte empleadora se compromete a agregar a la vestimenta en la parte frontal y posterior las siglas CAP, que hacen referencia a la profesión de "Control de Admisión y Permanencia" que establece la ley 26370.

#### **Provisión de herramientas de trabajo.**

Art. 36 - La parte empleadora asume la obligación de entregar a cada trabajador los siguientes elementos:

- a. Par de tapones auditivos por año.
- b. Puntero láser por año.

Asimismo, la parte empleadora, asume la obligación de disponer de las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo en forma normal y eficaz.

Los empleadores no podrán aplicar al personal sanción de índole alguna, ni podrán descontar de sus haberes, el importe del costo de las herramientas deterioradas por su uso normal.

#### **Relaciones gremiales.**

Art. 37 - Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de la interpretación y/o aplicación del

presente Convenio. Esta Comisión se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por cuatro (4) miembros del Sindicato Único de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la República Argentina y cuatro (4) miembros de la FEDERACION DE ENTIDADES DE DISCOTECAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

**Delegados de personal y comisión.**

Art. 38 - Las empresas reconocerán como delegados gremiales, a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajuste en cada establecimiento a lo siguiente:

- a. A partir de 5 trabajadores y; hasta 50 trabajadores: 1 delegado.
- b. A partir de 51 trabajadores y; hasta 100 trabajadores: 2 delegados.
- c. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes, la representación empresaria reconoce al Sindicato Unico de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la Republica Argentina, como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos, en clara referencia a aquellos que realicen actividades de control de admisión y permanencia.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la Ley 23.551 y su reglamentación (Dto. 467/88).

La representación gremial del SUTCAPRA en cada establecimiento se postulará, designará y ejercerá de acuerdo con las prescripciones de los arts. 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley 23.551.

La parte empleadora acuerda reconocer como delegados de comisión, a aquellos representantes territoriales del sindicato nombrados por las autoridades del sindicato, quienes estarán facultados a realizar inspecciones y toda función gremial establecida por ley. Estos últimos deberán exhibir la designación fehaciente emitida por la comisión directiva nacional o apoderados legales, con detalle del ámbito territorial y legal que se le otorga.

Art. 39 - Permisos gremiales: El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior

inmediato con anterioridad, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de veinte (20) horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

### **Planillas de horarios**

Art. 40 - Los empleadores colocarán en lugar visible, la planilla reglamentaria.

### **Retención de las contribuciones de los trabajadores. Cuota sindical**

Art. 41 - la empresa retendrá a todo trabajador que esté afiliado al SUTCAPRA la cuota sindical, ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los quince días corridos, luego de finalizado el mes.

En igual período cada empresa de la actividad entregará al SUTCAPRA, un listado de los afiliados y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

De igual manera será agente de retención de los créditos que el SUTCAPRA otorgue a los trabajadores y comunique a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T.O.) de la Ley 20.744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

### **Contribución solidaria.**

Art. 42 - La empresa retendrá a cada trabajador de la actividad no afiliado al sindicato, el dos y medio por ciento (2,5%) mensual de las remuneraciones devengadas. Dicho aporte tendrá como destino la elaboración y realizaciones de programas y actividades culturales, sociales y asistenciales en beneficio de todos los trabajadores, en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de SUTCAPRA, en la institución bancaria que éste designe.

### **Contribución de los empleadores.**

Art. 43 - Es imprescindible que los trabajadores que ejercen la actividad tengan conocimientos que le permitan evitar cualquier situación que implique un riesgo para las personas que concurren a un lugar de entretenimiento de público en general, ya que el fin último de la actividad es proteger la integridad de las mismas, siendo el medio para lograrlo el control de admisión y permanencia, entendido éste, como un conjunto de técnicas. El controlador debe, en todos los casos, mediar en los conflictos y lograr la resolución de los mismos en forma

racional, controlada y jamás violenta, bregando siempre por la integridad de las personas que concurren a dichos lugares.

Profesionalizar la actividad, a través de una capacitación adecuada es fundamental para el mejor desarrollo de la actividad y la búsqueda de objetivos.

La capacitación de los trabajadores es fundamental para lograr que los mismos incorporen herramientas que le permitan mejorar su rendimiento laboral, específicamente en todo lo concerniente a la atención y protección de los clientes, que redundará indefectiblemente en beneficio de las empresas.

Dicha capacitación, exigida por la ley 26.370, implica un importante esfuerzo en recursos, medios y tiempos, que SUTCAPRA, se compromete a brindar a los trabajadores de la actividad. Entendiendo que formar a los trabajadores para desarrollar correctamente su trabajo, dignificará al mismo y redundará en beneficios económicos para la empresa, pero sobretodo, mejorará el bienestar general de la sociedad. La parte empleadora, en ánimo de la construcción colectiva en la que participa junto al SUTCAPRA, para alcanzar los objetivos mencionados, se compromete a realizar un aporte mensual de \$ 150 por cada trabajador que se actualizara cada 12 meses.

Su destino será solventar los planes de capacitación que lleva adelante SUTCAPRA, ya sean los oficiales y obligatorios, o aquellos autónomos que tiendan a promover y fomentar la actividad CAP. En tal sentido el SUTCAPRA se compromete a brindar la misma a través de las instituciones educativas propias o conveniadas y/o en aquellas pertenecientes o conveniadas con la FEDRA. Dicho importe será depositado por la Empresa a la orden de SUTCAPRA, en la institución y cuenta bancaria que este designe.

#### **Aporte patronal autónomo. Fondo ordinario.**

Art 44 -Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, fines previsionales, sociales y culturales; y en atención a los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos para emprender una labor en común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y de la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores, sean afiliados o no a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, conforme lo previsto en el artículo 9 de la ley 23.551, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, hemos convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de discotecas.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a SUTCAPRA y el restante uno por ciento (1%) a F.E.D.R.A. debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obra Social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida, será la siguiente:

- 1) El pago se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical SUTCAPRA y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) Las partes procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa Matriz (podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdo judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni SUTCAPRA ni FEDRA, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de La Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán SUTCAPRA y FEDRA, en el mismo banco.
- 4) SUTCAPRA asume la obligación de hacer entrega a FEDRA, en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.
- 5) SUTCAPRA tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización en intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora.
- 6) La FEDRA, atento a las labores a cargo de SUTCAPRA, relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le

reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, en la cuenta corriente de FEDRA. Dicho porcentaje será abonado a SUTCAPRA del día 1 al 10 de cada mes.

### **Aportes a la obra social.**

Art. 45 - la ley 20.744 en su art. 92 ter. Inc 4 establece que los aportes y contribuciones para la obra social de los trabajadores, serán los correspondientes a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador. Considerando, que los trabajadores de la actividad, en su mayoría, presta servicio sin superar los 2/3 partes de la jornada completa, hecho que dificulta el cumplimiento de las obligaciones establecidas por ley; que además SUTCAPRA no posee obra social propia se acuerda lo siguiente:

- a) La parte empleadora se compromete a retener y pagar las contribuciones y aportes en los porcentajes exigidos por la ley para las prestaciones de la seguridad social, deducidos sobre el sueldo mensual bruto del trabajador.
- b) Aportar el monto restante del haber mínimo exigido en la legislación vigente, a fin de garantizar las prestaciones médicas obligatorias a la obra social que SUTCAPRA determine con la finalidad de lograr el alcance del Plan Médico Obligatorio a todos los trabajadores.

### **Homologación.**

Art. 46. - Ambas representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto el presente Convenio Colectivo de Trabajo con el objeto de ser presentado ante la Secretaria de Trabajo del Ministerio de Producción y Trabajo de La Nación, para solicitar el dictado de la resolución de disponga la homologación del mismo.

CELSO HORACIO GOMIZ  
Secretario Adjunto  
S.U.T.C.A.P.R.A.

19

IF-2019-80449628-APN-DALSP#MPYT

ANEXO I

FECHA DE VIGENCIA: Del 1 de mayo de 2019 a 30 de abril de 2020

CATEGORIA	SALARIO BASICO MENSUAL	VALOR JORNAL DIARIO BASICO	VALOR HORA BASICO	
			DIURNA	NOCTURNA
Jefe de control	50000	2272,72	324,67	378,78
Encargado de Control	39000	1772,72	253,24	295,45
Controlador	28000	1272,72	181,81	212,12

  
CELSO HORACIO GOMEZ  
Secretario Adjunto  
S.U.T.C.A.P.R.A.

IF-2019-80449628-APN-DALSP#MPYT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 4 días del mes de septiembre de dos mil diecinueve a las 15:00 horas, comparecen en el MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO – ante mí Dr. MAURICIO J. RIAFRECHA VILLAFANE, Analista Superior de Relaciones Laborales; los Sres. RODOLFO ROQUE DIPINTO, MARCO ANGELO MANUZZI, RICARDO LUIS PACILIO y GABRIEL ALBERTO SANDOVAL, en representación de la **FEDERACION DE ENTIDADES DE DISCOTECAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, constituyendo domicilio en México 628 1° piso de la C.A.B.A., por una parte y por la otra lo hacen los Sres. LEANDRO JAVIER NAZARRE, GUSTAVO MARCELO FERNANDEZ, CELSO HORACIO GOMEZ y DIANA CRISTINA PRIETO por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE CONTROL DE ADMISION Y PERMANENCIA DE LA REPUBLICA ARGENTINA – SUTCAPRA -**, quienes asisten al presente acto.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, se concede el uso de la palabra a las partes las que en conjunto y de común acuerdo **MANIFIESTAN**: Que a los efectos de conformar la Comisión Negociadora ratifican la nómina de paritarios designados en el escrito de inicio, IF-2019-42654885-APN-DGDMT#MPYT, cumpliendo la parte sindical con el requisito establecido en la Ley 25.764.-----

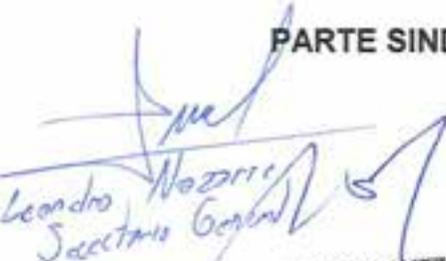
Acto seguido la representación empresaria **MANIFIESTA**: Que acompaña la documentación que acredita personería, Estatutos, Listado de autoridades, listado de asociados con las indicaciones solicitadas en el dictamen N° 3740.-----

Seguidamente las partes en conjunto y de común acuerdo **MANIFIESTAN**: Que habiendo subsanado las observaciones del dictamen 3740 recaído en estas actuaciones, vienen en este acto a presentar en 20 fojas útiles, el nuevo texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo que han celebrado, que en este acto ratifican en todo su contenido y firmas, solicitando a esa autoridad de aplicación proceda a su homologación conforme la Ley 14.250 (t.o. 2004). Se deja constancia que en el ámbito de la presente de negociación se encuentran comprendidos alrededor de 30.000 trabajadores.-----

No siendo para más, se da por finalizado el acto firmando los comparecientes, previa lectura y ratificación por ante mí que **CERTIFICO**.-----

**PARTE SINDICAL**

**PARTE EMPRESARIA**

  
Leandro Nazarre  
Secretario General  
CELSO HORACIO GOMEZ  
Secretario Adjunto  
S.U.T.C.A.P.R.A.

  
FERNANDO ESTARVO  
Sec. de Finanzas  
SUTCAPRA

  
DIANA CRISTINA PRIETO  
Sec. Org. y Admín.  
S.U.T.C.A.P.R.A.

  
RODOLFO ROQUE DI PINTO  
PRESIDENTE  




República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Reso 2731-19 CCT 779-20

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 22 pagina/s.