



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

Informe

Número: IF-2020-49844328-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Viernes 31 de Julio de 2020

Referencia: Rectificación Registro - EX-2019-96901293- -APN-DGDMT#MPYT

Atento un error material involuntario en Informe obrante en orden N° 45 donde se consignó: "*De conformidad con lo ordenado en la EX-2019-96901293- -APN-DGDMT#MPYT se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante en páginas 3/24 del IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 781/20.-*"

Debería consignarse:

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-880-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante en páginas 3/24 del IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **781/20.-**

Se deja constancia que dicho orden N° 45 queda sin efecto, quedando el presente como correspondiente.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2020.07.31 12:32:43 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2020.07.31 12:32:49 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE SERVICIOS DE CONTACTOS Y PROCESOS DE NEGOCIOS A TERCEROS

Partes Intervinientes

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los días del mes de octubre de 2019, entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS - FAECYS – representada por el Sr. Armando O. CAVALIERI, José GONZALEZ, Jorge Andrés BENCE, Guillermo PEREYRA, Daniel LOVERA, Cesar GUERRERO, y los Dres. Alberto TOMASSONE, Jorge E. BARBIERI, y Pedro SAN MIGUEL constituyendo domicilio especial en la calle Avenida Julio A. Roca 644, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por la representación sindical y por la parte Empresaria, la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC) el Sr. Marcos Fernández Gorgolas, en su carácter de Presidente, celebran el presente convenio colectivo para la actividad de Servicios de Contacto y Procesos de Negocios de Terceros.

Lugar y fecha de celebración:

Ciudad de Buenos Aires, 24 de octubre de 2019.

Personal afectado a dicho servicio:

Cantidad de trabajadores beneficiarios a la fecha de suscripción del presente convenio es de 30.000 trabajadores.

Periodo de Vigencia:

El presente convenio tendrá una vigencia de dos (2) años desde su homologación.

ARTICULO 1º: REPRESENTACION.

Por la presente la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios reconoce a la CACC como la entidad empresaria con aptitud representativa para negociar colectivamente en los términos de la legislación vigente en representación de las empresas prestadoras de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros. A su vez la Cámara Argentina de Centros de Contacto reconoce a la FAECYS como representantes de los trabajadores de las empresas que la integran y dedican su actividad a la explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros, que se desempeñen en alguna de las categorías que serán descriptas en el presente Convenio, dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la Ciudad de Córdoba.

ARTICULO 2º: AUTONOMÍA DE LA ACTIVIDAD.

Las partes consideran que las características propias de la actividad hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones de trabajo específicas, adaptándolas a la dinámica y evolución que tiene y tendrá la provisión y comercialización de los servicios considerados y la incorporación de otros en el futuro.

En estos términos, algunas características distintivas pero no excluyentes de la actividad son: prestación de servicios a otras empresas con un flujo de contactos que deben asegurarse, prestación de servicios a otras empresas de manera no presencial, equipamiento tecnológico que permita y asegure la prestación ininterrumpida de los servicios, innovación tecnológica basada en el conocimiento con la aplicación de nuevas tecnologías como Data Science, Big Data, Speak Analytics, desarrollo de soluciones tecnológicas para clientes, capacitación constante a los trabajadores en innovación tecnológica de gestión, entre otros.

El presente Convenio es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus Empleadores, lo cual aquí se fija.

Atento la especificidad de la materia a regular por las partes, estas acuerdan que solo en aquellas materias que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio se remiten en forma supletoria a la normativa contenida respecto a dichas cuestiones en el CCT 130/75.

El presente Convenio Colectivo no implica reducción alguna de los derechos y/o salarios de los empleados afectados al presente Convenio, ya sea por los mejores derechos de los trabajadores establecidos en el artículo 12 de la Ley Contrato de Trabajo o por acuerdos que las empresas hayan concertado con los sindicatos de la zona que corresponda.

ARTICULO 3º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contacto y Procesos de Negocios para terceros dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la Ciudad de Córdoba, enumerando a modo de ejemplo las siguientes actividades: Recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, Recepción de consultas sobre información de productos o servicios, Realización de encuestas de diversos contenidos, Contactos de fidelización de clientela, Gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, Venta y/o cobranza de productos/servicios, Servicios relacionados con soporte tecnológico mesa de ayuda, Investigación de mercado, atención de redes sociales, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, tratamiento de bases de datos, herramientas de inteligencia de negocios, inteligencia artificial, entre otras.

ARTICULO 4º: PERSONAL EXCLUIDO:

Queda excluido de la presente convención todo el personal dependiente de las empresas y/o establecimientos que, por la índole y características de las tareas y/o funciones a su cargo, no se encuentren comprendidos en las funciones y categorías previstas en el Artículo 9º del presente Convenio, como así también el que de alguna manera ejerza facultades de organización y dirección, el que se regirá por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin perjuicio de las exclusiones que en función del párrafo anterior pudiesen en cada caso resultar, se declaran excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo a:

- a) El personal que tuviera facultades de disponer y/o aplicar sanciones disciplinarias y/o el personal cuyas tareas y/o funciones impliquen el manejo de y/o acceso a información y/o documentación de carácter confidencial o reservado.
- b) Personal de dirección o conducción.
- c) Profesionales cuando cumplan tareas de su especialidad.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 5º: JORNADA DE TRABAJO.

Dado las particularidades específicas de la actividad, el presente Convenio regula dos tipos de jornada de trabajo:

- a) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 1 (Mantenimiento) y 2 (Administrativo) la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- b) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 3 y 4 (Operación) conforme lo establecido por el Artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo.

Dentro del límite señalado y al momento de formarse cada contrato de trabajo las empresas deberán comunicar al trabajador ingresante el horario y la extensión de su prestación de servicios, adecuando esa extensión al referido limite.

En todas las categorías mencionadas en los puntos a) y b), se abonarán salarios en virtud de las

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

escalas previstas en el Artículo 10 del presente Convenio.

Las empresas podrán determinar horarios de prestación continua o discontinua, trabajos por turnos rotativos o no, distribuidos de lunes a domingo.

En todos los casos se deberá respetar el descanso de doce horas entre jornada y jornada y el descanso semanal correspondiente.

Los excesos de tiempo de trabajo respecto de la extensión de la jornada pactada serán considerados horas extraordinarias y obligarán al pago de los recargos del 50% o 100% según sea día hábil o día de descanso semanal.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado, en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada Empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada periodo mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse dentro del mismo periodo mensual y con posterioridad a la misma, serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el periodo mensual siguiente.

En virtud de las características particulares de la actividad de Centros de Contacto, es esencial para el correcto desarrollo de los servicios, la puntualidad en el ingreso de los trabajadores a su puesto de trabajo.

ARTICULO 6º: DESCANSOS.

Todos los trabajadores gozarán de los siguientes descansos:

- a) Descanso Semanal: treinta y cinco (35) horas continuas por cada semana trabajada.
- b) Descanso entre jornadas, en todos los casos se respetará la pausa establecida en el Artículo 197, último párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo de doce horas como mínimo.

Los trabajadores que realizan tareas como personal de operación, definido en el Artículo 9º de este Convenio gozarán además del siguiente descanso:

Descanso durante la Jornada: el trabajador gozará de un descanso de treinta minutos (30) dentro de la jornada diaria efectivamente trabajada con goce de sueldo, que podrá ser fraccionada por el Empleador en dos (2) periodos de quince (15) minutos cada uno.

En caso de que la jornada pactada del trabajador sea inferior a las seis (6) horas diarias, el descanso será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, pudiendo el Empleador fraccionar ese tiempo en dos periodos.

En cualquier caso, el Empleador deberá otorgar los descansos cuidando de no afectar la normal prestación del servicio y la salud de los trabajadores.

ARTICULO 7º: CAPACITACION.

La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores.

Las partes promoverán, por los medios que consideren pertinentes, la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este convenio, de acuerdo con la actividad y necesidades de las empresas.

La capacitación relativa al puesto de trabajo desempeñado deberá hacerse en horarios de trabajo o bien dentro de la jornada diurna establecida por la Ley de Contrato de Trabajo y siempre será en todo a cargo del Empleador. La concurrencia a la capacitación dictada a los trabajadores dentro de la disponibilidad horaria declarada por el trabajador a su ingreso a la empresa es de cumplimiento obligatorio y será considerada parte de las tareas a su cargo. La presente cláusula no se aplica a aquellos cursos que se ofrezcan a quienes deseen aplicar a puestos de jerarquía superior al que ocupen.

La falta de colaboración y atención en las capacitaciones brindadas será considerada falta grave



ARTICULO 8º: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

Las Empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea.

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.

Los equipos de trabajo necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del Empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de estos durante el transcurso de la jornada laboral.

El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del Empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación.

Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y durante los tiempos de trabajo remunerados, son recursos de propiedad del Empleador, teniendo este expreso derecho de auditar el contenido de estos con el fin de controlar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados.

Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas por las empresas al personal como herramienta destinada a viabilizar el dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales; y la posibilidad de grabar en forma total o a modo de muestreo las comunicaciones mantenidas en oportunidad de la prestación de los servicios a empresas clientes, con el objeto de evaluar la calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc.

ARTICULO 9º: CATEGORIZACION DE FUNCIONES Y NIVELES PROFESIONALES.

Las partes enuncian seguidamente, a título ejemplificativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en empresas de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para terceros y que se considera comprendido en el presente Convenio Colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para los Empleadores la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:

Categoría 1: Personal de MANTENIMIENTO: Personal que las empresas decidan afectar al mantenimiento y/o limpieza de sus respectivos establecimientos, así como el que realiza tareas atinentes a cadetería, mensajería, prevención de pérdidas, con excepción de los casos en que las empresas decidan contratar a proveedores de estos servicios.

Categoría 2: Personal ADMINISTRATIVO: Personal que realiza tareas administrativas de rutina pautadas por normas y procedimientos establecidos, que se encuentran bajo supervisión durante todo el desarrollo de su tarea y que no están alcanzadas por la exclusión del Artículo 4º.

Categoría 3: Personal de OPERACIÓN A: Agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, chats, correo postal). Incluye la realización de todas las gestiones vía redes sociales.

A título enunciativo y no abarcativo se describen las tareas correspondientes a esta función:

Atención al Cliente: son los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, generales y técnicas, reclamos, trámites administrativos, y cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Mesa de Ayuda / Soporte Técnico: los trabajadores responsables de interactuar en uno o más

idiomas con el usuario y/o a representantes de atención al cliente, en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el usuario demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Gestión de Servicios: los trabajadores responsables de realizar gestiones de ventas, cobranzas, encuestas, interactuar con el usuario en uno o más idiomas brindando información acerca de nuevos productos, campañas o cualquier interacción que la compañía necesite realizar con sus clientes; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines).

Soporte Operativo: los trabajadores que se ocupan del registro de datos, seguimiento de casos, reporte de resultados.

El Empleador podrá realizar cambios de tareas dentro de las especialidades descriptas.

Categoría 4: Personal de OPERACIÓN B: El personal de Operación A que cumpla con cada una de las pautas que se detallan a continuación, será considerado Personal de OPERACIÓN B:

- a) Asistir al personal jerárquico a cargo del "Proyecto" en tareas administrativas de cualquier índole.
- b) Brindar soporte por lo menos una vez al mes, al Personal de Operación A.
- c) Tener en el "Proyecto" una antigüedad mínima de 5 años.

El Empleador podrá reasignar a los trabajadores de un "Proyecto" a otro, en virtud de la facultad previstas en la ley 20.744 (Art. 64, Art. 65, Art. 66, Art. 68, Art. 69), siempre con la limitación prevista en el artículo 63 de la norma mencionada.

Se entiende por "Proyecto" a la porción de un servicio destinada a un cliente del Empleador. Esta porción estará integrada por un número de trabajadores asignados a brindar un servicio de manera similar. Al momento del presente acuerdo se reconoce que cada Empleador utiliza un vocablo o sinónimo diferente para designar un "Proyecto", como ser: campaña, célula, equipo, cuenta etc.-

ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

ARTICULO 10 °: SALARIOS BASICOS.

Se establece un salario fijo básico mensual para cada una de las categorías, en conformidad a la siguiente estructura:

PARA OCTUBRE DE 2019:

OCTUBRE DE 2019	
CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 31.744,40

OCTUBRE DE 2019	
CATEGORÍA 2 (Administrativo)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

Página 7 de 24

48	\$ 31.833,28
----	--------------

OCTUBRE DE 2019	
CATEGORÍA 3 (Operación A)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 13.263,87
21	\$ 13.927,06
22	\$ 14.590,25
23	\$ 15.253,45
24	\$ 15.916,64
25	\$ 16.579,83
26	\$ 17.243,03
27	\$ 17.906,22
28	\$ 18.569,41
29	\$ 19.232,61
30	\$ 19.895,80
31	\$ 20.558,99
32	\$ 21.222,19
33	\$ 21.885,38
34	\$ 22.548,57
35	\$ 23.211,77
36	\$ 23.874,96

OCTUBRE DE 2019	
CATEGORÍA 4 (Operación B)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 13.559,49
21	\$ 14.237,47
22	\$ 14.915,44
23	\$ 15.593,42
24	\$ 16.271,39
25	\$ 16.949,36
26	\$ 17.627,34
27	\$ 18.305,31
28	\$ 18.983,29
29	\$ 19.661,26
30	\$ 20.339,24
31	\$ 21.017,21
32	\$ 21.695,19



33	\$ 22.373,16
34	\$ 23.051,14
35	\$ 23.729,11
36	\$ 24.407,09

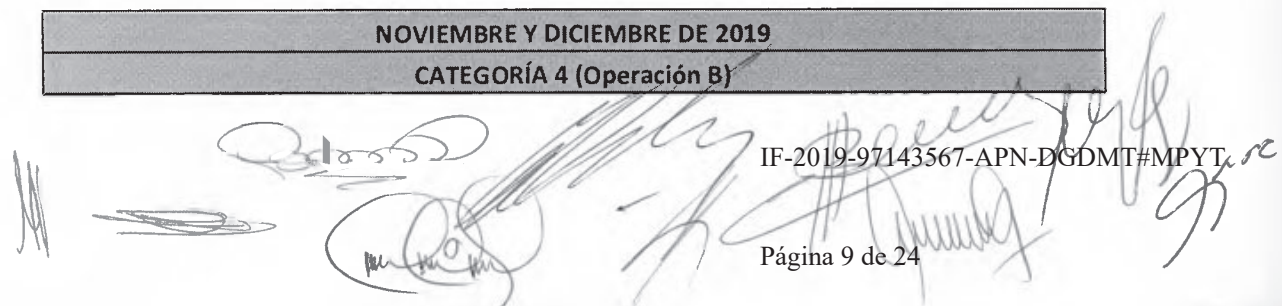
PARA NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2019:

NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2019	
CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 32.994,35

NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2019	
CATEGORÍA 2 (Administrativo)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 33.086,71

NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2019	
CATEGORÍA 3 (Operación A)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 13.786,13
21	\$ 14.475,44
22	\$ 15.164,74
23	\$ 15.854,05
24	\$ 16.543,36
25	\$ 17.232,66
26	\$ 17.921,97
27	\$ 18.611,27
28	\$ 19.300,58
29	\$ 19.989,89
30	\$ 20.679,19
31	\$ 21.368,50
32	\$ 22.057,81
33	\$ 22.747,11
34	\$ 23.436,42
35	\$ 24.125,73
36	\$ 24.815,03

NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2019	
CATEGORÍA 4 (Operación B)	



IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT. re

JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 14.093,42
21	\$ 14.798,09
22	\$ 15.502,76
23	\$ 16.207,43
24	\$ 16.912,11
25	\$ 17.616,78
26	\$ 18.321,45
27	\$ 19.026,12
28	\$ 19.730,79
29	\$ 20.435,46
30	\$ 21.140,13
31	\$ 21.844,80
32	\$ 22.549,47
33	\$ 23.254,14
34	\$ 23.958,82
35	\$ 24.663,49
36	\$ 25.368,16

PARA ENERO Y FEBRERO DE 2020:

ENERO Y FEBRERO DE 2020	
CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 34.244,32

ENERO Y FEBRERO DE 2020	
CATEGORÍA 2 (Administrativo)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 34.340,18

ENERO Y FEBRERO DE 2020	
CATEGORÍA 3 (Operación A)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 14.308,41
21	\$ 15.023,83
22	\$ 15.739,25
23	\$ 16.454,67
24	\$ 17.170,09
25	\$ 17.885,51

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

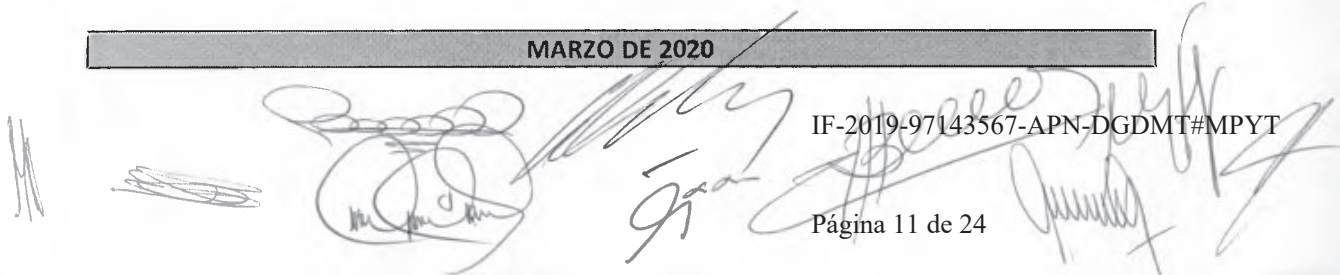
26	\$ 18.600,93
27	\$ 19.316,35
28	\$ 20.031,77
29	\$ 20.747,19
30	\$ 21.462,61
31	\$ 22.178,03
32	\$ 22.893,45
33	\$ 23.608,87
34	\$ 24.324,29
35	\$ 25.039,71
36	\$ 25.755,14

ENERO Y FEBRERO DE 2020	
CATEGORÍA 4 (Operación B)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 14.627,34
21	\$ 15.358,71
22	\$ 16.090,08
23	\$ 16.821,44
24	\$ 17.552,81
25	\$ 18.284,18
26	\$ 19.015,54
27	\$ 19.746,91
28	\$ 20.478,28
29	\$ 21.209,65
30	\$ 21.941,01
31	\$ 22.672,38
32	\$ 23.403,75
33	\$ 24.135,11
34	\$ 24.866,48
35	\$ 25.597,85
36	\$ 26.329,22

PARA MARZO DE 2020:

MARZO DE 2020		
CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)		
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO	Asignación No Remunerativa
48	\$ 35.494,29	\$ 833,31

MARZO DE 2020



 IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

CATEGORÍA 2 (Administrativo)		
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO	Asignación No Remunerativa
48	\$ 35.593,65	\$ 835,65

MARZO DE 2020		
CATEGORÍA 3 (Operación A)		
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO	Asignación No Remunerativa
20	\$ 14.830,69	\$ 348,19
21	\$ 15.572,22	\$ 365,60
22	\$ 16.313,76	\$ 383,01
23	\$ 17.055,29	\$ 400,42
24	\$ 17.796,83	\$ 417,83
25	\$ 18.538,36	\$ 435,23
26	\$ 19.279,89	\$ 452,64
27	\$ 20.021,43	\$ 470,05
28	\$ 20.762,96	\$ 487,46
29	\$ 21.504,50	\$ 504,87
30	\$ 22.246,03	\$ 522,28
31	\$ 22.987,57	\$ 539,69
32	\$ 23.729,10	\$ 557,10
33	\$ 24.470,63	\$ 574,51
34	\$ 25.212,17	\$ 591,92
35	\$ 25.953,70	\$ 609,33
36	\$ 26.695,24	\$ 626,74

MARZO DE 2020		
CATEGORÍA 4 (Operación B)		
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO	Asignación No Remunerativa
20	\$ 15.161,26	\$ 355,95
21	\$ 15.919,33	\$ 373,74
22	\$ 16.677,39	\$ 391,54
23	\$ 17.435,45	\$ 409,34
24	\$ 18.193,52	\$ 427,14
25	\$ 18.951,58	\$ 444,93
26	\$ 19.709,64	\$ 462,73
27	\$ 20.467,70	\$ 480,53
28	\$ 21.225,77	\$ 498,32
29	\$ 21.983,83	\$ 516,12
30	\$ 22.741,89	\$ 533,92

31	\$ 23.499,96	\$ 551,72
32	\$ 24.258,02	\$ 569,51
33	\$ 25.016,08	\$ 587,31
34	\$ 25.774,15	\$ 605,11
35	\$ 26.532,21	\$ 622,91
36	\$ 27.290,27	\$ 640,70

PARA ABRIL DE 2020:

ABRIL DE 2020	
CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 36.400,06

ABRIL DE 2020	
CATEGORÍA 2 (Administrativo)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 36.501,96

ABRIL DE 2020	
CATEGORÍA 3 (Operación A)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 15.209,15
21	\$ 15.969,61
22	\$ 16.730,07
23	\$ 17.490,52
24	\$ 18.250,98
25	\$ 19.011,44
26	\$ 19.771,90
27	\$ 20.532,35
28	\$ 21.292,81
29	\$ 22.053,27
30	\$ 22.813,73
31	\$ 23.574,18
32	\$ 24.334,64
33	\$ 25.095,10
34	\$ 25.855,56
35	\$ 26.616,01
36	\$ 27.376,47

ABRIL DE 2020

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

CATEGORÍA 4 (Operación B)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 15.548,16
21	\$ 16.325,57
22	\$ 17.102,98
23	\$ 17.880,39
24	\$ 18.657,80
25	\$ 19.435,20
26	\$ 20.212,61
27	\$ 20.990,02
28	\$ 21.767,43
29	\$ 22.544,84
30	\$ 23.322,24
31	\$ 24.099,65
32	\$ 24.877,06
33	\$ 25.654,47
34	\$ 26.431,88
35	\$ 27.209,28
36	\$ 27.986,69

Las partes pactan que los empleadores abonarán una asignación extraordinaria por única vez, conjuntamente con la remuneración del mes de Marzo de 2020, que se detalla en la tabla del presente artículo.

En atención al carácter no habitual ni regular de la asignación acordada, los importes se abonarán con carácter no remunerativo, a los fines de la seguridad social en los términos del Art. 6 de la Ley 24.241, bajo la denominación "Asignación Extraordinaria No remunerativa" extinguiéndose la misma con el pago total y oportuno en dicho mes.

A efectos de percibir la asignación pactada, debe encontrarse vigente la relación laboral.

Las suma que se abonen en concepto de asignación extraordinaria por única vez, acordadas en el presente, deberán ser tenidas en cuenta para el pago de los rubros detallados en el ANEXO I del presente.

ARTICULO 11 º: ADICIONALES SALARIALES.

- a) El trabajador comprendido en esta Convención Colectiva, que se desempeñe en las provincias de Chubut y Santa Cruz, Gobernación Marítima de Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirá un aumento del 20 % sobre los salarios básicos establecidos en el presente Convenio, correspondiéndole al trabajador de las provincias de Río Negro y de Neuquén un aumento del 5 % sobre los salarios básicos establecidos en el mismo.
- b) Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual. Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia injustificada en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.
- c) Antigüedad: Sobre el salario básico de cada categoría se aplicará un 1% en concepto de

antigüedad por cada año de servicio prestado por el empleado, contando a partir de su ingreso.

d) Adicionales voluntarios variables por objetivos.

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de gratificación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial o bien contemplar alternativas diferenciadas, dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso, las características cualitativas y cuantitativas del mismo.

Si el Empleador decidiera cambiar de "proyecto" al trabajador, éste deberá percibir el adicional voluntario bajo las mismas condiciones que el resto de los trabajadores del "proyecto" de destino.

Asimismo, el Empleador podrá variar las condiciones cualitativas y cuantitativas de los adicionales voluntarios variables, con el único requisito de su notificación, con una antelación no menor a siete (7) días hábiles previos a su aplicación.

ARTICULO 12 °: REMUNERACIONES MINIMAS.

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán consideradas como importes mínimos, por lo cual, en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores. Este artículo, tampoco impedirá que el Empleador decida, de manera unilateral, asignar una remuneración mayor a las estipuladas en el Artículo 10.

ARTICULO 13 °: TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑEN EN MAS DE UNA CATEGORIA.

Cuando un trabajador sea ocupado en más de una categoría del presente Convenio, se le asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada, por el período que dure la simultaneidad de la tarea asignada.

ARTICULO 14 °: VIATICOS O GASTOS DE TRASLADO.

Las empresas reconocerán el reintegro de los gastos suplidos por los trabajadores con motivo de la prestación de servicios fuera de la sede del establecimiento donde trabajen habitualmente, sujeto a la rendición de cuentas de acuerdo a los comprobantes que presente y conforme la política de gastos y movilidad dispuesta por las empresas.

Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

ARTICULO 15 °: CERTIFICADO DE TRABAJO.

Las empresas están obligadas a otorgar un certificado de trabajo a los tres (3) días de producido el ingreso del trabajador, en donde conste la fecha de ingreso, la jornada laboral, lugar y puesto de trabajo, la categoría, el proyecto/campaña al que fue asignado, el nombre de la empresa, el domicilio de la misma y el salario convenido. La copia suscripta por el trabajador deberá ser incorporada a su legajo. Este certificado es distinto y no tiene relación alguna con los mencionados en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

COMISIONES BIPARTITAS

ARTICULO 16 °: INTERPRETACION DE NORMAS CONVENCIONALES.

Las partes convienen constituir una Comisión Paritaria, en los términos del art. 13 de la Ley 14.250 y compuesta por igual cantidad de miembros de cada sector, con funciones de interpretación del presente Convenio y categorización profesional.

Cualquiera de las partes podrá convocar para que se reúna la comisión paritaria, debiendo

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

notificar a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del organismo paritario, el que se deberá integrar y funcionar dentro de los dos (2) días de la convocatoria fijando como sede la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación de las normas del presente Convenio para que la considere la comisión paritaria, si la misma no fuera resuelta dentro de los sesenta(60) días corridos de formulada la cuestión, se considerara automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes de concurrir ante la autoridad que estime pertinente.

ARTICULO 17 º: CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE. COMISION CREADA A ESTOS FINES.

Las partes asumen la responsabilidad conjunta de velar por el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo y riesgos del trabajo vigentes, a cuyo fin se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención del riesgo laboral y la protección de la salud de los trabajadores.

A tales fines, constituyen una comisión de higiene y seguridad del trabajo, compuesta por representantes de las empresas y del sector gremial.

Dicha comisión tendrá por objeto fijar pautas generales para los establecimientos e implementar en las empresas del sector políticas, normas y procedimientos de seguridad en la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales.

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio las partes se reunirán para constituir, integrar y reglamentar el funcionamiento de dicha comisión.

ARTICULO 18 º: DIA DE EMPLEADO DE CENTRO DE CONTACTO

Queda instituido por la presente Convención el día 26 de septiembre de cada año como "Día del empleado de comercio para la actividad Centro de Contactos" en dicho día los empleados no prestaran labores asimilándose el mismos a los feriados nacionales a todos los efectos legales. Sin perjuicio de ello, se establece que el día conmemorativo en cuestión se trasladará en forma automática al día viernes inmediatamente siguiente al de la fecha aquí establecida.

REGIMEN DE LICENCIAS. LICENCIAS ESPECIALES

ARTICULO 19 º: VACACIONES.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de su periodo vacacional anual como lo establece la ley 20.744, o la que a futuro la sustituya. El Empleador, deberá notificar al trabajador de su periodo vacacional anual con un tiempo no menor a sesenta(60) días de anticipación.

ARTICULO 20 º: OTORGAMIENTO DE VACACIONES.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de su periodo vacacional anual como lo establece la Ley 20.744, o la que a futuro la sustituya. El empleador, deberá notificar al trabajador de su periodo vacacional anual con un tiempo no menor a sesenta (60) días de anticipación.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos. En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con sesenta (60) días de anticipación.

El personal que tenga hijos en la escuela primaria tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 21 º: LICENCIA POR MATRIMONIO.

Los trabajadores, tendrán derecho a una licencia con total goce de haberes de doce (12) días corridos por casamiento en la fecha en que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere,

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

adicionarlo al periodo de vacaciones anuales. También, se adicionará el derecho de un (1) día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.

ARTICULO 22 º: MATRIMONIO DE HIJOS, HIJOS DE CONYUGUE.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de remuneraciones de un día (1) día de licencia por casamiento de hijos e hijos de cónyuge, debiendo presentar ante su empleador constancia pertinente que acredite dicha circunstancia.

ARTICULO 23 º: LICENCIA POR PATERNIDAD. MADRES Y PADRES NO BIOLÓGICOS:

El personal masculino dependiente para el caso de nacimiento, y el personal femenino y masculino en caso de maternidad o paternidad no biológica, salvo caso de adopción, tendrá derecho a una licencia de dos (2) días hábiles con goce de sueldo.

El trabajador deberá acreditar debidamente dichos eventos y comunicar fehacientemente a la empresa con una antelación de quince (15) días a la fecha de inicio de la licencia.

ARTICULO 24 º: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de cuatro (4) días de licencia hábiles, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as debiendo presentar la acreditación correspondiente ante su empleador. Cuando por estos motivos el trabajador debiera viajar a más de 300 kilómetros, se otorgará dos (2) días corridos más de licencia, también con total pago de remuneraciones, debiendo justificar la realización del viaje ante el empleador.

ARTICULO 25 º: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES INDIRECTOS.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de tres (3) días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debiendo presentar la acreditación correspondiente ante su empleador.

ARTICULO 26 º: DONACION DE SANGRE.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de un (1) día de licencia cuando este concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite

ARTICULO 27 º: MUDANZA.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de remuneraciones, a dos (2) días corridos de licencia en caso de mudanza. El trabajador estará obligado a acreditar las constancias correspondientes para justificar dicha licencia.

ARTICULO 28 º: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS SECUNDARIOS.

El trabajador tendrá derecho, con total goce de haberes y remuneraciones, de diez (10) días de licencia como máximo por año calendario, tanto para preparar las materias a rendir como para rendir los exámenes. Si el trabajador lo solicitara, dichas licencias podrán acumularse al periodo ordinario de vacaciones anuales. El trabajador, tendrá la obligación de justificar las licencias solicitadas mediante certificados emitidos por la institución educacional correspondiente.

ARTICULO 29 º: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS TERCARIOS.

El trabajador tendrá derecho, con total goce de haberes y remuneraciones, quince (15) días de licencia como máximo por año calendario, tanto para preparar las materias a rendir como para rendir los exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de tres (3) días por examen corridos. Si el trabajador lo solicitara, dichas licencias podrán acumularse al periodo ordinario de

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

vacaciones anuales. El trabajador, tendrá la obligación de justificar las licencias solicitadas mediante certificados emitidos por la institución educativa correspondiente. Toda esta disposición es aplicable siempre que la institución educativa se encuentre debidamente registrada por ante la autoridad jurisdiccional correspondiente. Toda esta disposición es aplicable siempre que la institución educativa se encuentre debidamente registrada por ante la autoridad jurisdiccional correspondiente.

ARTICULO 30 °: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE POST GRADO.

El Empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año calendario para los estudiantes universitarios o que cursen estudios de grado a post grado a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días por examen. El trabajador, tendrá la obligación de justificar las licencias solicitadas mediante certificados emitidos por la institución educativa correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco (5) exámenes sin repetirlos se otorgarán cuatro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales. Toda esta disposición es aplicable siempre que la institución educativa se encuentre debidamente registrada por ante la autoridad jurisdiccional correspondiente.

ARTICULO 31 °: LICENCIA POR FAMILIAR A CARGO.

El empleador otorgará sin goce de remuneraciones por hasta treinta (30) días por año de licencia por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requieran necesariamente la asistencia personal del trabajador. El trabajador estará obligado a presentar ante el Empleador las acreditaciones correspondientes de dicha licencia.

ARTICULO 32 °: LICENCIA POR ADOPCION.

A los fines de la presente convención colectiva de trabajo, entiéndase que quedan equiparados las madres y padres adoptivos a los padres y madres biológicos, y en consecuencia gozarán de exactamente los mismos derechos que aquellos, a partir de la fecha de guarda o tenencia con fines de adopción, otorgada por autoridad judicial o administrativa competente. Para ello deberán presentar la documentación que acredite la guarda o tenencia con fines de adopción, con quince (15) días de anticipación al inicio de la licencia.

ARTICULO 33° °: CARGA PÚBLICA.

El Empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública deba comparecer ante reparticiones oficiales. En tal caso, resulta obligación del trabajador presentar la certificación fehaciente que lo acredite. Sin perjuicio de la autorización correspondiente, el trabajador deberá reintegrarse a sus tareas cuando el cumplimiento de la carga publica haya finalizado antes de su horario de egreso y razonablemente pueda transportarse hasta el lugar de prestación de tareas antes de dicho horario.

ARTÍCULO 34 °: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLE.

a) Notificación: El trabajador que falte a sus tareas o se ausente de la misma por causa de enfermedad o accidente inculpable deberá comunicarlo por cualquiera de los medios fehacientes que establezca la empresa durante las primeras dos (2) horas de su jornada habitual (art. 209 de la Ley de Contrato de Trabajo). Se entenderá como tales, sin perjuicio de otros medios existentes o que pudieran crearse, los siguientes:

- E Mail: En este caso, el trabajador deberá enviar la comunicación al correo electrónico constituido a tales efectos por la empresa, que deberá ser notificado a los empleados, debiendo la empresa dar acuse de recibo de este.

- Telegrama

En todos los casos el aviso de la enfermedad se deberá consignar los siguientes datos:

- Apellido y Nombre del trabajador enfermo y/o accidentado, motivo de la ausencia, plazo de reposo laboral, fecha de reingreso al trabajo, domicilio en el que se podrá efectuarle el control médico previsto por el Art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo. Si el trabajador no indicase un lugar en especial se entenderá que se encuentra en el domicilio que haya declarado ante el Empleador. Asimismo, deberá proveer un teléfono de contacto.

- En caso de poseerlo, deberá remitir copia del certificado médico.

En todos los casos la empresa entregará constancia de la recepción del aviso y, en su caso del certificado.

b) Ejercicio de Control Médico: En todos los casos el control médico será realizado por médico con credencial habilitante, durante la jornada diurna establecida por la Ley de Contrato de Trabajo y no podrá implicar un trato vejatorio, discriminatorio o devenir en un ejercicio abusivo por parte del Empleador.

El Empleador podrá citar al trabajador a realizar su control con un facultativo en una institución médico-asistencial contratada. En ningún caso, podrá implicar un traslado del dependiente a un radio mayor a cincuenta (50) kilómetros de su domicilio.

En los casos en que el trabajador se vea imposibilitado de deambular conforme expresa prescripción medica al respecto, deberá denunciar dicha circunstancia al Empleador, quien podrá proceder a realizar el control médico en el domicilio indicado por el trabajador al comunicar la imposibilidad de asistir al empleo.

Terminada la causa que originó su incapacidad, el afectado volverá a su puesto y tareas habituales.

ARTICULO 35 º: SEGURO DE VIDA.

a) Asignación e importe: el personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá por la suma de \$200.133.- los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país). En el caso de aquellos empleados que se hallan en relación de dependencia con dos o más empleadores, este seguro deberá ser contratado por el empleador con el cual registre mayor antigüedad;

b) Distribución del pago de la prima: el pago de la prima de este seguro está a cargo del Empleador en un cincuenta por ciento (50%) y el restante cincuenta por ciento (50%) estará a cargo del trabajador.

c) Carácter del beneficio: dejase establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio que por leyes vigentes o que se dictaren en el futuro, pudiera corresponder al empleado;

d) Contratación del seguro: la contratación de este seguro de vida colectivo obligatorio la hará el Empleador por intermedio de cualquier institución o empresa autorizada por las leyes específicas vigentes en la materia. Queda prohibido el auto seguro.

Asimismo, queda absolutamente prohibida la designación del Empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario;

e) Retenciones y pagos: a los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima corresponden al personal, los Empleadores actuarán como agentes de retención, obligatorios, a cuyo efecto se los autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar por prima de ampliaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan depositar por adhesión voluntaria a los mismos;

f) Incorporaciones especiales: el personal no afectado por esta Convención Colectiva de Trabajo que actúe en las empresas comprendidas, así como los empleadores de las mismas, podrán

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

incorporarse al régimen si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo con la reglamentación a dictarse por el mismo;

g) Clausula de Actualización: el importe indicado en el inciso a) será actualizado con el mismo porcentaje de los incrementos salariales.

ARTICULO 36 °: APORTES Y CONTRIBUCIONES.

Las partes ratifican la vigencia y el carácter de la contribución solidaria a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva y en los términos del artículo 9° de la Ley 14.250, un aporte correspondiente al dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total que, por todo concepto perciba mensualmente cada trabajador, a partir del primer mes posterior a aquél en que se produzca la homologación y hasta que entre en vigencia la convención que en el futuro lo sustituya.

Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas por éstos en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de obra social, utilizando las boletas y en cuentas bancarias que suministrarán las asociaciones sindicales receptoras, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos siguientes:

Las cantidades mensualmente resultantes de lo establecido en el párrafo primero de este artículo deberán depositarse:

1) Las que correspondan al 2% (dos por ciento) de las remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador, adherida a la Federación, en la cuenta que a tal efecto abrirán expresamente las mismas.

2) Las que corresponden al 0.5% (medio por ciento) de las remuneraciones, a favor de la Federación Argentina de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma y a través de las boletas correspondientes que ésta distribuirá.

Las partes acuerdan asimismo que son aplicables a los Empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agentes de retención.

La obligación de retener quedará fehacientemente notificada a los Empleadores comprendidos por la presente Convención Colectiva mediante publicación del acto administrativo de homologación que deberá efectuar la FAECYS por dos días consecutivos en un diario de la Capital Federal de circulación nacional. (Disp. Homologatoria (DNRT) 4803 de fecha 4/7/91.)

ARTÍCULO ° 37: Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo con la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten.

ARTICULO ° 38: SISTEMA DE RETIRO COMPLEMENTARIO.

Las partes ratifican la vigencia y el carácter del sistema de Seguro de Retiro Complementario que fuera creado para la actividad de comercio y homologado mediante disposición DNRT 4701/91, con la totalidad de las modificaciones celebradas posteriormente, inclusive las previstas en la Resolución ST 726/19. En consecuencia, las partes dan por íntegramente reproducidas las pautas de vigencia de dicho Seguro de Retiro Complementario.

El seguro de retiro complementario se financia con un fondo afectado exclusivamente a esta finalidad, que se integrará con un aporte por parte de los Empleadores del dos y medio por ciento (2,5%) mensual sobre los salarios liquidados, para los cuales se computará también el sueldo anual complementario y el presentismo. Se deja aclarado que no se encuentran comprendidas las vacaciones, horas extra, premios y demás bonificaciones y las remuneraciones integradas en todo o en parte por comisiones, en cuyo caso el porcentaje referido se aplicará solamente sobre las escalas de garantías pertinentes. Tampoco se encuentran comprendidas las remuneraciones de los trabajadores eventuales o temporarios.

La FAECyS otorgará un plan de facilidades de pago en cuotas a quienes espontáneamente lo soliciten con anterioridad a los seis (6) meses desde la homologación del presente CCT, con

IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

respecto a las contribuciones adeudadas al Fondo de Retiro Complementario y/o lo previsto en el Art 36 del presente convenio, permitiendo el pago del capital actualizado conforme las disposiciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación en la materia, sin interés.

ARTICULO 39: INSTITUTO DE CAPACITACION.

Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para empleados de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios a terceros, que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de la actividad comprendida en la presente Convención Colectiva. Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores del 0,5 % mensual a calcularse sobre el salario básico de la categoría Operador A por 30 horas por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo. En el término de ciento ochenta (180) días a partir de la homologación del presente Convenio la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC) instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

La creación previamente indicada para el ámbito específico de la actividad de esta Convención Colectiva reemplaza al Instituto previsto por el Art 102 del CCT 130/75 y puesto en funciones por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 600/2008 de fecha 26 de mayo del 2008 y publicado en el Boletín Oficial N° 31.426 el 13 de junio de 2008.

REPRESENTACION SINDICAL

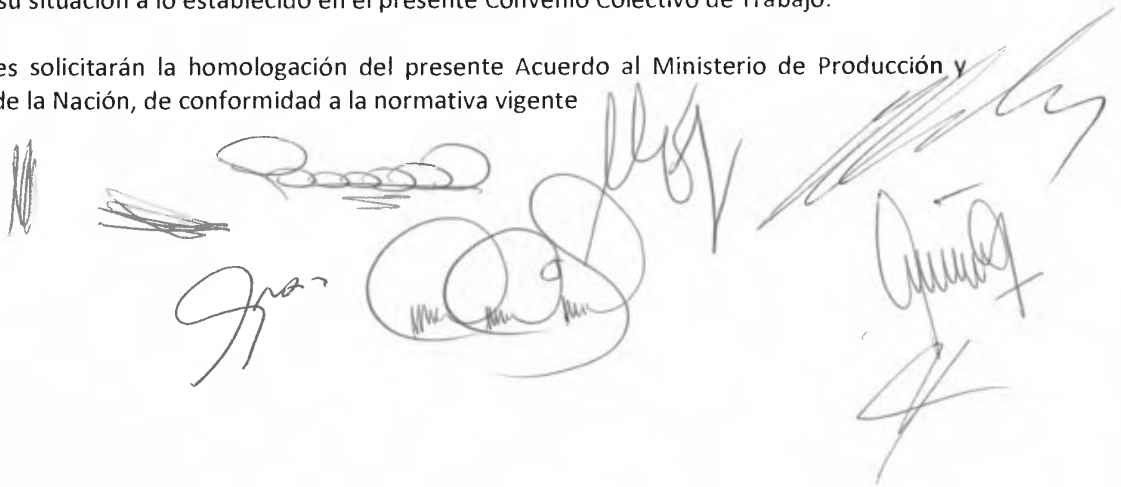
ARTICULO 40: COMUNICACIONES DE LA ENTIDAD SINDICAL.

Los empleadores deberán proveer a la entidad sindical un lugar físico para comunicar a los afiliados y trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, información de la asociación Gremial.

ARTICULO 41: PERIODO DE TRANSICION.

Los Centros de Contacto y Procesos de Negocios a terceros tendrán noventa (90) días para adecuar su situación a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

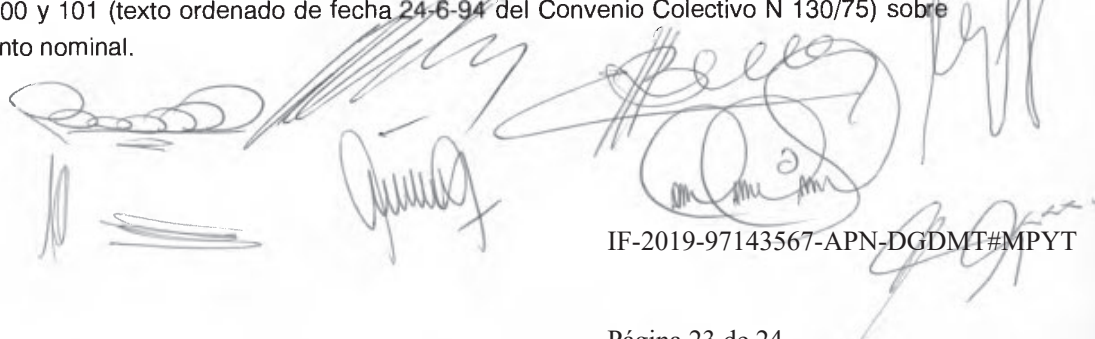
Las partes solicitarán la homologación del presente Acuerdo al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, de conformidad a la normativa vigente

A collection of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

ANEXO I

Las sumas que se abonen en concepto de asignación extraordinaria por única vez, acordadas el presente convenio colectivo, deberán ser tenidas en cuenta para el pago de los siguientes rubros:

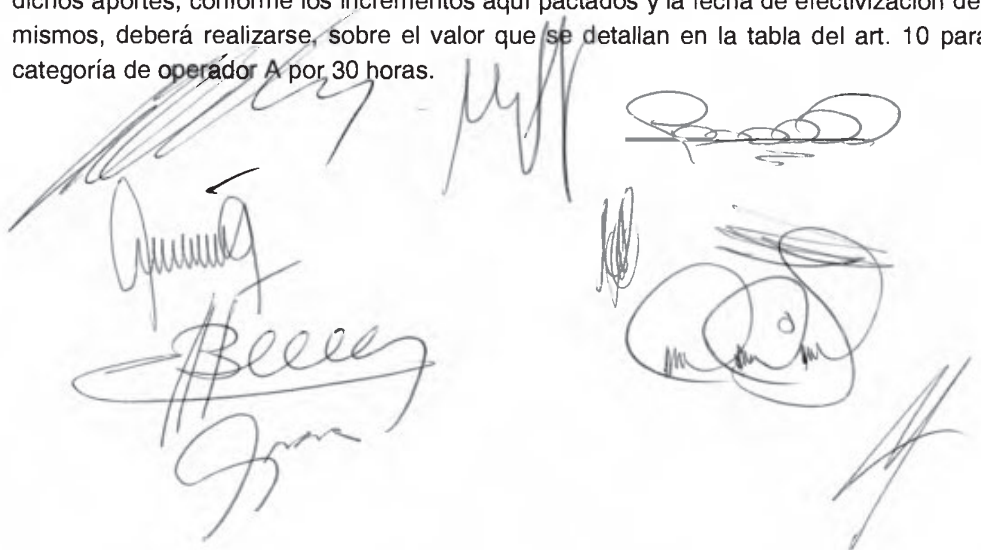
1. Adicional por presentismo previsto en el artículo 40 del C.C.T 130/75.
2. Adicionales fijos previstos en el CCT 130/75
3. Salarios por enfermedades inculpables (art. 208 y ss LCT)
4. Vacaciones anuales devengadas a partir de abril del año 2019
5. Horas extras
6. Feriados nacionales
7. Sueldo anual complementario correspondiente al primer semestre del año 2020: la consideración en el cómputo de las sumas en concepto de asignación extraordinaria por única vez, será considerada proporcional a lo devengado por el mes de marzo del mismo año.
8. En el caso de trabajadoras que gocen de la licencia por maternidad prevista en el Art. 177 y concordantes de la LCT, a todas las sumas en concepto de asignación extraordinaria por única vez que debieran percibir al tiempo de inicio y transcurso de tal licencia, se deberá otorgar tratamiento desde ese momento en el cálculo de los salarios que se abonen durante la referida licencia como sumas remunerativas, a todos los efectos. Para el supuesto que las sumas pactadas en concepto de asignación extraordinaria por única vez, que deban percibir las trabajadoras comprendidas en el párrafo anterior, vencida su licencia, si la liquidación de las sumas no remunerativas se encontraren vigentes, el empleador deberá continuar abonándolas a la trabajadora con este carácter en las condiciones previstas en este acuerdo.
9. Respecto de los trabajadores que debieran percibir salarios por goce de licencia por incapacidad laboral temporaria derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (ley 24557), los emolumentos correspondientes a dicho período se calcularán teniendo en cuenta las sumas en concepto de asignación extraordinaria por única vez que el trabajador debiera percibir a ese momento conforme lo estipulado por el Art. 6º Decreto 1694/09.
10. Las sumas que, en concepto de asignación extraordinaria por única vez que se estén abonando, conforme al presente acuerdo, al momento de la extinción del contrato de trabajo, deberán conformar la base de cálculo de las indemnizaciones a que diera lugar la referida disolución.
11. La asignación extraordinaria por única vez, devengarán los aportes y contribuciones de la Obra Social de Empleados de Comercio y el aporte del trabajador establecido por el arts. 100 y 101 (texto ordenado de fecha 24-6-94 del Convenio Colectivo N 130/75) sobre su monto nominal.



IF-2019-97143567-APN-DGDMT#MPYT

12. Tanto el equivalente de la asignación extraordinaria por única vez como el incremento salarial, en virtud del artículo 28 del CCT N° 130/75, se aplicará además sobre los adicionales previstos en los artículos 23, 30 y 36 del citado convenio.

13. A los efectos de la liquidación del aporte con destino al INSTITUTO DE CAPACITACION, establecido en el artículo 39 del presente convenio colectivo, el cálculo de dichos aportes, conforme los incrementos aquí pactados y la fecha de efectivización de los mismos, deberá realizarse sobre el valor que se detallan en la tabla del art. 10 para la categoría de operador A por 30 horas.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Becees' and 'Juan', while others are more stylized or scribbled.



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 880-20 CCT 781-20

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 23 pagina/s.