

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 26 días del mes de Mayo del año 2015, se reúnen el Sindicato Único de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la República Argentina (SUTCAPRA) representada en este acto por su Secretario General, Lic. Leandro Javier Nazarre Cardoso, con el asesoramiento técnico del Dr. Jeremías Del Rio y Dr. Celso Gómez; y la Asociación Empresaria ASEN, representada en este acto por su presidente el Sr. Antonio Claudio Papisidero, quienes, en el caso, 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, salvo las cláusulas salariales, las que tendrán una vigencia de un año a partir de dicha fecha. El mismo será de aplicación en el territorio y ámbito revestido en la convención colectiva que sustituye, esto es, el CCT 640/2011.

Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en sus cláusulas normativas y obligacionales, una vez vencido el mismo, y hasta la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo que lo sustituya.

Declaración de Principios. Espíritu del Acuerdo.-

Art. 3° - Las partes han considerado esencial dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinaran 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, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las siguientes: **a)** El trabajo en todas sus formas es un medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad en general. **b)** Asimismo, El trabajo, es entendido como actividad creadora por excelencia, propia de los hombres, y no como mera mercancía, es la causa de todas las conquistas de la civilización y por sobre todo y fundamentalmente, de la prosperidad general de las naciones. **c)** Que nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, conjuntamente con los restantes tratados sobre derechos humanos, y los diversos convenios formalizados por la OIT, ratificados por este país, amén de los restantes cuerpos normativos emanados de dicho organismo, establecen la amplia gama de derechos del hombre trabajador; **d)** Que la concordancia en el ámbito de trabajo y en su concreta prestación, entre empresa y trabajador, resulta de esencial importancia para las partes firmantes, quienes se comprometerán in extenso a la resolución de todo tipo de diferendos, si los hubiera, respetando principalmente y reconociendo el carácter de sujeto de preferente tutela constitucional que reviste el trabajador dependiente; **e)** La prestación del servicio debe realizarse en condiciones dignas y equitativas, amén de lo referente a la remuneración y duración de la jornada, añadimos, haciendo especial énfasis en el término, la comodidad, higiene, seguridad y decoro del lugar del trabajo, como así también, la atención de necesidades personales de los trabajadores; **f)** Priorizar la

capacitación especial de todos los trabajadores CAP, promoviéndola y fomentándola, cada entidad desde su lugar particular, entendida esta 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 fundamentales en el desempeño de sus funciones, a la par que factor propicio para su plena realización laboral; g) 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. Estos principios son meramente enunciativos, y servirán de base para interpretación de situaciones no previstas por este cuerpo convencional.

Personal incluido en el presente CCT. Definiciones.-

Art. 4° - Esta comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia dedicado a tareas de control de admisión y permanencia, conforme el espíritu amplio de la ley 26 370 y normas afines. Asimismo, y amén de lo expuesto, es válido destacar y determinar las siguientes definiciones:

Controlador de eventos de entretenimiento en general: Es aquel que presta servicios en todo tipo de evento y/o espectáculo, sean estos de entretenimiento en general, recreación o de carácter estrictamente cultural, en relación de dependencia para quien los organiza, explota, y/u en otro cualquier carácter afín o similar, en forma estrictamente eventual/extraordinaria y/o como actividad habitual, sea realizado este con o sin fines de lucro, sea esta una entidad pública o privada, y/o en su defecto, para el o los titulares de empresas cuya actividad y/o giro comercial habitual resulte la prestación de servicios de "control de admisión y permanencia" en forma tercerizada (empresa CAP)

Controlador de eventos deportivos: Son aquellos que prestan servicios de control de admisión y permanencia en todo tipo de evento deportivo, sea cual fuere este, en uso y desarrollo de sus conocimientos especiales y específicos, otorgados en razón de la capacitación exigida por la normativa en la materia.

Controlador de comercio, industria y logística en general: Son aquellos que prestan servicios de control de admisión y permanencia en todo tipo de actividad comercial/industrial que conlleve la producción y/o prestación de bienes y/o servicios, como aquellos que se dedican a la logística del control y de la admisión de público en general, ya sea en empresas del ramo de la seguridad en general y la logística, como en empresas y/o establecimientos cuyo giro comercial resulte del tipo y clase de los destacados en este párrafo.

Los tipos de actividad, sus definiciones, reseñas y especificidades aquí tratadas, a los fines estrictamente salariales, en nada modifican las categorías establecidas *infra* en el presente convenio colectivo.

Art. 5° - Se establece como obligación para el empleador, contratar trabajadores habilitados para realizar tareas de control de admisión y permanencia conforme lo prescripto por los artículos 26, 27 y concordantes de la Ley 26.370. A fin de agilizar la habilitación de aquel trabajador que carezca de la misma, y comprobar la veracidad de aquel que sostiene tenerla, la parte empleadora se compromete a informar al registro los datos de los trabajadores que presten servicio en su establecimiento 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 habido incorporado. Por tal razón, la constancia de dicho informe al registro será obligatoria para el empleador, en los términos del art. 55 de la LCT.

Régimen de jornada laboral.-

Art. 6° - 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 siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales y una jornada diurna de; hasta ocho (8) 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 párrafo precedente, como horas extraordinarias.

Art. 7° - 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 celular o teléfono fijo conocido por ambas partes. En este sentido, el empleador deberá disponer de planilla especial, debidamente rubricada por el trabajador, de donde emane dicha circunstancia.

Horas extraordinarias.-

Art. 8° - 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, el trabajo en días sábados desde las 13:00 horas y domingos, dentro de éste horario, se abonarán conforme marca la LCT, dejando a su margen dicha cuestión, y dentro de los horarios que la misma marca y, asimismo, respetando sus porcentajes. Deberá otorgarse siempre el franco compensatorio en la mentada inteligencia. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho, verbigracia, a hacer uso del mismo en la forma prevista por la LCT, y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la LCT, el artículo 5° de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

Art. 9° - El empleador deberá abonar al trabajador que preste 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%) en los días feriados establecidos en el presente convenio.

Art. 10 - Es obligatorio para el empleador llevar el registro que dispone el art. 6° de la ley 11.544. Su omisión traerá aparejado lo dispuesto en el Art 55 LCT.

Art. 11 - 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. 12 - 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.~~

Art. 12 - 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, eventos en general (públicos-deportivos), comerciales o de logística, 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 y hasta ochenta (80) personas presentes al mismo tiempo dentro de los establecimientos.

b. Encargado de Control: es el trabajador responsable de dirigir controladores en un lugar de entretenimiento de dimensiones reducidas (hasta 500 m²) o un sector específico (planta, puerta principal, etc.) del establecimiento. Tiene entre sus funciones la de organizar, planificar y dirigir las consignas de las tareas de admisión y permanencia, siguiendo directivas emanadas por el o los jefes de control y/o los responsables de dichos eventos. Deberá haber, al menos, uno por cada 10 (diez) Controladores.

e. Jefe de Control: es el trabajador responsable de dirigir varios equipos de controladores en un espacio de grandes dimensiones (más de 500 m²), o conducir una gran cantidad de controladores y encargados de control que participen en un evento de masiva concurrencia de público, como lo es un recital o un evento deportivo de grandes magnitudes. Son sus funciones: planificar, organizar y dirigir la totalidad del control de admisión y permanencia de un evento o lugar de grandes dimensiones. En cuanto actividades de logística, a su vez, resulta el encargado de dirigir y monitorear todas las operaciones que se lleven a cabo en un área específica de la empresa o en alrededores de la misma. Deberá haber en la empresa y/u explotación que se trate, uno por cada Diez (10) controladores.

Esta enunciación, coinciden ambas partes, de ningún modo anula las categorías establecidas en la ley 26.370 ni mucho menos las *supra* expuestas, sino que estas, in totum, son complementarias de las enunciadas en el párrafo anterior.

Remuneración mensual.

Art. 13. - El trabajador de la actividad de control de admisión y permanencia percibirá desde la firma del presente Convenio el salario básico mensual que se detalla:

CATEGORIA	SALARIO BASICO MENSUAL	JORNAL BASICO
Controlador	\$ 8.300.-	\$ 380.-
Encargado de Control	\$ 9.076.-	\$ 413.-
Jefe de Control	\$ 9.985.-	\$ 455.-

Art. 14. - Dejase establecido a todos los efectos legales y convencionales, que el valor del jornal diario, será aquel que resulte de dividir por veintidós (22), el sueldo mensual de la categoría que se trate. Para determinar el valor de la hora extra, se deberá dividir el jornal diario por 8 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 siete (7) y adicionarle el recargo que corresponda de acuerdo a la LCT.

Contrato de Trabajo A Plazo Fijo

Art. 15 - En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tomar 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, sin más, la LCT

Contrato de Temporada

Art. 16 - 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 que van 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. Clausula antifraude.-

Art. 17 - En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tomar viable recurrir a esta modalidad contractual. En este caso, la demanda de servicios extraordinarios, 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 eminente, la ley de contrato de trabajo.

Amén de lo expuesto, y reconociendo las partes la necesidad de presencia efectiva e indeterminada (en tanto modalidad contractual) de trabajadores en planta, circunstancia que acarrea respecto de ambas partes: mayores compromisos recíprocos, lazos de cooperación óptimos, sentido de pertenencia a los objetivos delineados por empresa y conjunto de trabajadores; las partes optan por establecer, en este tipo de contrataciones, un aumento del % 18 sobre los jornales *supra* destacados.

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias, eventualmente podrá acumular tiempo en sucesivas prestaciones para un mismo empleador, en igual o diferente categoría o función, sin que dicha circunstancia pueda ser invocada como elemento de habitualidad o permanencia y/o que pueda ser utilizada como nota constitutiva de una relación laboral de tipo permanente o por tiempo indeterminado, siempre y cuando no traspase el límite de tres (3) jornadas ininterrumpidas de trabajo. Por lo tanto, una vez concluidas las causas o servicio extraordinario y no habitual por el que fuera contratado, cesara la relación laboral. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen a utilizar; todo, so pena de considerar la contratación como de carácter (por tiempo) indeterminado.

Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial

Art. 18 - 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. Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad "tiempo parcial", tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión en las empresas que correspondieren

Adicionales.-

Art. 19 - Se abonaran, con carácter salarial, los siguientes adicionales:

Antigüedad: Se abonara a cada trabajador un adicional del uno por ciento (1%) de su salario bruto por cada año aniversario de antigüedad, contabilizado desde su real fecha de ingreso.

Presentismo: se devengara un adicional del diez por ciento (10%) sobre el salario bruto del trabajador.

Por artista internacional: en aquellos eventos en que se haga presente un artista internacional, el controlador que preste servicios en el mismo devengara un adicional del cinco por ciento (5 %) sobre su salario bruto. Este incremento solo será aplicable en los casos de contrato de trabajo eventual.

Gastos de traslado.

Art. 20. - En aquellos casos en que el Controlador deba trasladarse para eventos especiales, cuando el domicilio de explotación se modifique, y/o 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, cualquiera sea la circunstancia, o encontrándose el mismo, 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 -actualizado-, hacia el lugar donde preste servicios y su vuelta, equivalente al total incurrido, contra la presentación de comprobantes de gastos. Las sumas abonadas en concepto de gastos de traslado, en principio y en las partes rendidas, no son de carácter remunerativo, tal lo prescripto en el art. 106 de la Ley 20 744.

Viatico y alojamiento del personal

Art 21. - Cuando el empleador requiera trabajadores para prestar servicios en un lugar distante a cincuenta kilómetros (50 km) o más, del domicilio declarado por estos 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 equivalente al sesenta por ciento (60%) del jornal conformado, determinado según la escala y adicionales dispuestos en el presente Convenio, en concepto de "viatico 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, en tanto rendida. 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, esta podrá desaprobar el mismo cuando no reúna adecuadas condiciones para la estancia de los trabajadores.

Si el empleador incumpliera las obligaciones determinadas en el inciso a. del presente artículo, y sin perjuicio de lo allí expuesto, a lo que se acumulara, deberá abonar al trabajador el equivalente dos tercios del jornal diario conformado de la categoría por cada uno de los días en que el controlador preste servicios en las condiciones mencionadas *supra*. Tal importe deberá figurar en el recibo de sueldos sin estar sujeto a descuento alguno

Beneficios existentes. Condiciones más favorables.-

Art. 22 - El presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores en sus contratos individuales de trabajo. Ninguna cláusula del presente convenio podrá afectar condiciones más favorables que estuviera gozando el trabajador a la fecha de entrar en vigencia el presente Convenio.

Licencia anual ordinaria

Art. 23 - Los trabajadores de la actividad gozaran de sus vacaciones anuales, dentro de las fechas que se establecen en la legislación laboral, en la siguiente forma:

- 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
- e. Más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días corridos.
- d. Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos

En caso de que el trabajador no labore la cantidad de días correspondientes, en virtud de la cual se ha dispuesto lo *supra* expuesto, se deberá aplicar la regla proporcional en razón de los días efectivamente trabajados. A su vez, para la aplicación de las mismas se tendrán en cuenta, en caso de resultar procedente, los siguientes aspectos:

- a. A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el periodo que la utilice el cónyuge. Se otorgará el mismo beneficio aun cuando 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 1° de Mayo y el 30 de Setiembre, siempre que coincida con periodos de receso escolar, previa autorización del empleador.
 - c. Los trabajadores podrán permutar las licencias del sector, notificando previamente con una antelación, por cualquier medio efectivo, y mediare 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 1° de Mayo y 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 periodo de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 14 días de trabajo efectivo
- Las partes han convenido y dejan plasmado a través de la presente, que el empleador debe requerir a la Autoridad Administrativa los permisos de estilo conforme la LCT lo ordena.

Licencia por estudio.-

Art. 24 - 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 correspondiente, con cursos y programas oficiales, se le concederá como licencia con goce de sueldo, dos (2) días previos a la fecha de examen, siempre y cuando la fecha de examen fuera el día inmediatamente posterior a la jornada de trabajo. La licencia podrá ser de hasta diez (10) días por año calendario para rendir examen, que podrán tomar en periodos no mayores de dos días hábiles por examen. El trabajador deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas.

Otras Licencias.-

Art. 25 - La Empresa otorgara licencias pagas por las siguientes causas.

- a. Por nacimiento o por otorgamiento judicial de tenencia con fines de adopción de hijo/s, cinco (5) días corridos, al padre sin poder descontar del sueldo bajo ningún tipo de concepto Siempre y cuando las jornadas de trabajo estén comprendidas dentro de los cinco (5) días corridos a partir del nacimiento.
- b. Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino hijos, padres, nietos; tres (3) días corridos de licencia con goce de sueldo. Siempre y cuando las jornadas de trabajo estén comprendidas dentro de los tres (3) días corridos a partir del fallecimiento.
- c. Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos, dos (2) días hábiles Siempre y cuando las jornadas de trabajo estén comprendidas dentro de los dos (2) días corridos a partir del fallecimiento.
- d. Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor, al trabajador/a se le considerara justificada la inasistencia.
- e. 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. Siempre y cuando la mudanza se realice el día que le corresponda trabajar Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.
- f. Todo trabajador/a gozara de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre siempre y cuando tuviera que trabajar ese día. A tal efecto deberá presentar el certificado emitido por autoridad competente.
- g. Las empresas abonaran los días no trabajados al personal cuando este tenga que ir a declarar ante autoridades competentes en causas vinculadas a sus funciones y siempre que no resulte imputable a título de dolo, conforme sentencia penal basada en autoridad de cosa juzgada.

En las licencias referidas en los incisos b. y c, se le otorgara un día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a más de 250 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 hábiles, a los efectos de ser abonado el permiso.

Día del gremio.

Art 26. - 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.

Capacitación.

Art. 27. - 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 este, como un conjunto de técnicas La calidad de trabajo desempeñada por el trabajador de la actividad reviste una exigencia pocas veces pensada, no solo se requiere de un manejo constante de situaciones de conflicto, sino también de un conocimiento profundo de las habilidades sociales. El controlador debe, en todos los casos, mediar en los conflictos y lograr la resolución de los mismos en forma racional, controlada, bregando siempre por la integridad de las personas que concurren a dichos lugares. Para lograr este tipo de actitudes en los trabajadores, es necesario modificar el perfil

profesional de los mismos. Parte de la solución es profesionalizar la actividad, a través de y una capacitación adecuada que tenga como eje principal un cambio ético profundo, basado en el respeto al prójimo. Por su parte, el SUTCAPRA se compromete a brindar en forma gratuita a los trabajadores, la capacitación exigida por la ley 26 370, en las categorías de controlador general. Dicha capacitación se desarrollará en el Centro de Formación Profesional 420, perteneciente al SUTCAPRA y convenido con la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, y en todo otro centro de formación que disponga el sindicato.

Domicilio del Trabajador

Art. 28 - 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, sin mayor formalidad. Se consideraran a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador digiera 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 que dieran al caso. 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 consideraran válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

Estado civil y cargas de familia

Art. 29 - 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.

Higiene y seguridad en el trabajo.-

Art. 30 - Ambas partes se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de siniestralidad laboral. La Organización Sindical, a través de su cuerpo de inspectores, estará facultada para inspeccionar los lugares de trabajo, requiriendo documentación y demás instrumentos que acrediten habilitación del establecimiento, y controlar en tal orden que se cumplan las condiciones de seguridad e higiene que regule la normativa aplicable. En caso de que la empresa no cumpla con las condiciones establecidas por la misma, deberá informar de estos incumplimientos por escrito al empleador, intimando a su efectiva subsanación en plazo de ley, quedando facultada para realizar la pertinente denuncia ante la autoridad administrativa competente, mas no, ejercer las acciones gremiales que dieran al caso, conforme Ley 23.551 y normas internacionales aplicables al caso.

Ropa de trabajo y herramientas

Art. 31. - 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 de verano por año.
- b. Dos (2) camisas o dos (2) remeras y dos (2) pantalones de invierno por año.
- c. Saco, gabán o similar de invierno por tres años, si el trabajador prestara servicios en la Intemperie.
- d. Piloto o capa de lluvia, si el trabajador prestara servicios a la intemperie bajo condiciones climáticas de lluvia.
- e. Un par de calzado tipo borceguí cada dos (2) años.

La ropa de verano deberá ser entregada antes del 31 de Octubre de cada año. La ropa de invierno deberá ser entregada antes del 30 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 quedara a cargo de la parte empleadora. Et 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 acreditara mediante los sistemas en uso en cada establecimiento. Tales elementos serán reemplazados oportunamente por deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados o inconvenientes, o bien debido a cambios tecnológicos o de diseño que lo ameriten.

Asimismo, la parte empleadora asume la obligación de entregar a cada trabajador los siguientes elementos:

- a. Par de taponés auditivos por año.
- b. Puntero laser 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. En este orden, rigen los mismos principios expuesto respecto de la ropa de trabajo.

Relaciones gremio-empresariales.-

Art. 32. - 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 tres (3) miembros del Sindicato Único de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la República Argentina y tres (3) miembros de ASEN (Asociación Empresaria Hotelaría, Gastronomía y de Turismo).

Delegados de personal y comisión.-

Art. 33. - 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, o que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

De la representación gremial: con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresaria reconoce al Sindicato Único de Trabajadores de Control de Admisión y Permanencia de la República 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 realizara bajo las precisas pautas, competencias modalidades establecidas en la Ley 23.551 y demás normativa de corte internacional, obligatoria en razón de su carácter legal/supralegal/constitucional.

En este sentido, las empresas reconocerán como delegados de comisión, a aquellos representantes de los trabajadores de la zona que se trate (regional), debidamente autorizados a llevar a cabo inspecciones e intervenciones de corte gremial, quienes deberán exhibir en tal orden y a tales efectos la designación fehaciente por parte de la autoridad nacional sindical, con especifico detalle de atribuciones otorgadas.

Art. 34. - 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 20 horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Retención de conceptos y contribuciones de los trabajadores y aportes patronales autónomos.-

Art 35. - La empresa retendrá a todo trabajador que este 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 periodo cada empresa de la actividad entregara 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 comuniquen a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T.O.) de la Ley 20 744, que remitirá a la Organización Sindical en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

Art. 36.- En este sentido, la empresa retendrá a los trabajadores por concepto de.

Cuota Sindical: El % 3,5 del total de las remuneraciones devengadas por los trabajadores.

Cuota Solidaria: El 2,5 del total de las remuneraciones devengadas por los trabajadores. Dicho aporte tendrá por destino la elaboración y realizaciones de programas y actividades culturales, sociales y asistenciales en beneficio de todos los trabajadores; las que irán desde apoyos directos en contingencias particulares/extraordinarias, amén de restantes programas sociales y asistenciales que prevea la entidad respecto de sus representados.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de SUTCAPRA, en la institución bancaria que este designe. Las partes convienen que la limitación temporal de la contribución solidaria se extiende desde la fecha de homologación del presente Convenio hasta su fecha de expiración.

Art. 37.- A su vez, realizara en forma autónoma los siguientes aportes por los siguientes conceptos:

Aporte por capacitación: Se establece un importe fijo de \$ 90. Su destino será solventar los planes de capacitación que lleva adelante el SUTCAPRA, ya sean aquellos de tinte estrictamente oficial y obligatorios, como aquellos autónomos que tienden a promover y fomentar la actividad CAP.

Aporte patronal autónomo: Se establece un importe del % 2 de las remuneraciones brutas de los trabajadores a ser destinadas a fines previsionales, sociales y culturales conforme lo previsto por el artículo 9 de la Ley 23.551. El pago de las continuaciones patronales autónomas, se harán mediante el depósito bancario utilizando las boletas que distribuirá SUTCAPRA o que el empresario pueda obtener a través de internet,

debiendo realizar el mencionado depósito hasta quince (15) días del mes siguiente al que correspondan las remuneraciones devengadas.
En éste sentido, las partes, respecto de la mora en el pago de los aportes destacados en el presente artículo, devengará intereses conforme la "tasa activa" del Banco de la Nación Argentina.

De los Certificados de Aptitud Psicológica

Art. 38 - A su vez, se deja establecido por la presente, que la parte empleadora deberá cargar con el costo que demande el certificado de aptitud psicológica inicial del trabajador, siendo luego, a los fines de actualizar el mismo, conforme plazo de ley, obligación del sindicato proveer lo necesario a tales efectos.

Homologación.-

Art. 39 - Ambas representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente CCT en texto ordenado previa lectura y ratificación en cinco ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, expresar formalmente su expresa ratificación y solicitar el dictado de la resolución que disponga la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Control de Admisión y Permanencia, a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.

CELSO SOMER
CAPASID ELO
Lic. LEANDRO NAZARRE
Secretaría General
S.U.T.C.A.P.R.A.
SERMINA XL 010