

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**Actividad control de admisión y permanencia**



**Partes intervinientes**

**Art. 1** - En la ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 10 días del mes de junio del año 2010, 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 Nazarre, con el asesoramiento técnico del Dr. Juan Manuel Loimil Borrás y la Cámara Empresaria de Locales con Actividades Nocturnas Culturales y Afines de la Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por su presidente el Sr. Federico Carlos Ortiz, quienes 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.

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**

**Art. 3** - El trabajo en todas sus formas es un medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad. El trabajo, como actividad humana, no como mercancía, es la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general.

Nuestra constitución, en su artículo 14 bis, establece los derechos del hombre en razón del trabajo, a continuación detallamos los puntos de dicho artículo, que las partes firmantes de este Convenio Colectivo pretendemos destacar:

Prestación del servicio: la misma debe realizarse en condiciones dignas y equitativas; además de lo referente a la remuneración y duración, añadimos la comodidad, higiene y decoro del lugar del trabajo, como así también, la atención de necesidades personales de los trabajadores.

Cuando se habla de remuneración justa y de salario mínimo vital y móvil; las partes aceptan que se hace referencia a un ingreso decoroso que permita la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar, que además, sea reajutable a medida que aumenta el costo de vida.

Cuando dicho artículo incorpora la cláusula de igual remuneración por igual tarea, pretendió impedir tratos arbitrarios y discriminatorios, aplicando el principio de igualdad jurídica.

Al referirse a la participación de las ganancias, entendemos que alude a la repartición más justa de los beneficios, originados por el aporte del capital y trabajo.

Respetar tales principios, es dignificar al trabajador, y por ende el trabajo que ellos realizan, cuyo primer beneficiario es el empleador.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there are three distinct signatures and several sets of initials.



### **Personal incluido y excluido del presente C.C.T.**

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

No se encuentra comprendido en la presente convención el personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente convenio.

### **Del registro de Control de admisión y Permanencia**

**Art. 5** - La ley 26370 creó el Registro Público Único que incorpora y registra a todo trabajador de control de admisión y permanencia habilitado para ejercer tales funciones.

En el mismo se asientan datos del trabajador y de la parte empleadora que configuran la relación laboral, por tal motivo las partes acuerdan que dicho registro tendrá los efectos establecidos en el art. 54 de la LCT. Asimismo, ambas coinciden y acuerdan que la inscripción de un trabajador en dicho registro, es probatorio de la relación laboral.

Además, acuerdan que la documentación emitida por dicho registro, que acredita que el trabajador titular de la misma se encuentra habilitado, es instrumento válido:

- a. Como principio de prueba por escrito para acreditar la calidad de inscripto al Sistema de Previsión Social, los aportes y contribuciones efectuadas y los años trabajados;
- b. Como certificación de servicios y remuneraciones, inicio y cese de la relación laboral;
- c. Como principio de prueba por escrito del importe de los haberes y otros conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancia de lo pagado;
- d. En el caso de que el trabajador esté afiliado al sindicato con personería gremial, como prueba de su carácter cotizante a ese sindicato.

**Art. 6** - La misma ley establece como obligación para el empleador, contratar trabajadores habilitados para realizar tareas de control de admisión y permanencia; o en su defecto disponer de las medidas necesarias para que el trabajador cumpla con dicha exigencia.

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.

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. 7** - Debido a las exigencias que tiene cada trabajador de control de admisión y permanencia, en el desempeño de las funciones de la actividad, se establece una jornada nocturna de; hasta seis horas diarias y treinta horas semanales y una jornada diurna de; hasta siete horas por día y 35 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, sólo podrá ser abandonado cuando finalice el evento mencionado o ante la presencia del relevo si correspondiere. Ante la ausencia del mismo, el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo y dar aviso al personal superior, debiéndose computar a todos sus efectos, el tiempo en exceso al límite de la jornada dispuesto en el párrafo precedente, como horas extraordinarias.

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

Cuando la misma sea suspendida, el empleador deberá avisar con tres horas de anticipación por medios fehacientes, caso contrario, el mismo devengará salario como si hubiera prestado tareas durante la totalidad de la jornada.

### Horas extraordinarias

**Art. 9** - El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a su jornada habitual, y hasta un máximo de treinta (30) horas mensuales, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del cien por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados.

**Art. 10** - Es obligatorio para el empleador llevar el registro que dispone el art. 6º de la ley 11.544.

Su falta de exhibición en los términos que dispone el art. 55 de la LCT, traerá aparejada la consecuencia que el mismo dispone.

**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 si, que hace distinto el rol que cada trabajador deba desempeñar en cada uno, las partes acuerdan en establecer tres categorías. Las mismas fueron establecidas en virtud de las funciones de dirección de grupo de trabajadores y de la responsabilidad en la planificación, organización y ejecución de los medios de protección en los distintos puestos o sectores.

- a. Controlador: realiza tareas de admisión y permanencia en general, en distintos puestos de los lugares de entretenimiento, sin funciones de dirección de grupo y/o responsabilidades de planeamiento y organización de los medios de protección, solo de ejecución de las consignas generales y particulares de cada puesto.
- b. Encargado de Control: es el trabajador responsable de dirigir un equipo de controladores en un lugar de entretenimiento de dimensiones reducidas (hasta 400 m2) o un sector específico (planta, puerta

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

principal, etc.) de un lugar de mayores dimensiones. Tiene entre sus funciones la de organizar, planificar y dirigir los medios de protección, además de dirigir la ejecución de las consignas de cada puesto y de las directivas emanadas de los responsables de dichos eventos.

- c. Jefe de Control: es el trabajador responsable de dirigir varios equipos de controladores de un lugar de entretenimiento de grandes dimensiones (más de 400 m<sup>2</sup>), o conducir una gran cantidad de controladores que participen en un evento de masiva concurrencia de público, como lo es un recital. Son sus funciones: planificar, organizar y dirigir la totalidad del control de admisión y permanencia de un evento o lugar de entretenimiento de grandes dimensiones.

Esta enunciación, coinciden ambas apartes, de ningún modo anula las categorías establecidas en la ley 26.370, sino que éstas, 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 en anexo se detalla:

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL
Controlador	\$3.000
Encargado de Control	\$3.300
Jefe de Control	\$3.630

### Remuneración diaria- Divisor

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

### Adicional por antigüedad

**Art. 15** - Se abonará a cada trabajador un adicional del uno por ciento (1%) de su salario por cada año aniversario de antigüedad, contabilizado desde su fecha de ingreso.

### Adicional por presentismo

**Art. 16** - Ambas partes consideran fundamental para lograr la eficiencia y calidad del servicio brindado, la puntualidad y la asistencia de cada trabajador. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias injustificadas ni más de tres (3) tardanzas de más de diez (10) minutos tarde durante un (1) mes calendario devengarán un adicional del diez por ciento (10%) sobre el salario del trabajador.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### Adicional por capacitación

**Art. 17** - Ambas partes coinciden que la capacitación en control de admisión y permanencia de los trabajadores, permitirá que estos últimos incorporen conocimientos que le permitan mejorar el desempeño en su faz laboral, que redundará en beneficios del servicio brindado por los empleadores. Realizar dicha capacitación implica un esfuerzo para el trabajador, que deben dedicar tiempo extra a la realización del mismo.

Por tal motivo, ambas partes coinciden en establecer un adicional para aquel trabajador que obtenga el certificado de Controlador Especializado o Técnico en Control de Admisión y Permanencia, siempre y cuando ambos títulos, hayan sido otorgados por la institución educativa que cumpla con los requisitos determinados en la legislación vigente.

Tal adicional se determinará, aplicando al salario básico de las categorías en cuestión, el porcentaje enunciado a continuación para cada una de ellas:

- a. Controlador Especializado: diez por ciento (10%).
- b. Técnico en Control de Admisión y Permanencia: veinte por ciento (20%).

### Gastos de traslado

**Art. 18** - En aquellos casos en que el Controlador deba trasladarse más de treinta kilómetros (30 km) el empleador reconocerá gastos de traslado desde el domicilio denunciado como real al momento de iniciar la relación laboral, hacia el lugar donde preste servicios y su vuelta, equivalente al total incurrido, contra la presentación de comprobantes de gastos a nombre del trabajador.

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

### Viático y alojamiento del personal:

**Art. 19** - Cuando el empleador requiera trabajadores para prestar servicios en un lugar distante a cincuenta kilómetros (50km) o más, del domicilio declarado por éstos y dicho trabajo importe la realización de tareas durante cuatro (4) o más jornadas consecutivas, el empleador deberá:

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

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

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

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

Si el empleador incumpliera las obligaciones determinadas en el inciso a. del presente artículo, deberá abonar al trabajador el equivalente a pesos cien (\$100) por cada uno de los días en que el controlador prestó servicios en las condiciones mencionadas ut supra, tal importe deberá figurar en el recibo de sueldos sin estar sujeto a descuento alguno.



### Beneficios existentes

**Art. 20** - 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. 21** – 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.
- c. Más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días corridos.
- d. Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos.

Para la aplicación de las mismas se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a. A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge, cuando ambos trabajen en la misma empresa, previa autorización del empleador; y cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.
- b. Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1º de Mayo y el 30 de Setiembre, siempre que coincida con periodos de receso escolar, previa autorización del empleador.
- c. Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que pertenezcan al mismo sector, con aprobación previa de su empleador.
- d. La empresa concederá a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de Septiembre de cada año, hasta el 50 % de su licencia anual entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 10 días de trabajo efectivo.

### Licencia por estudio

**Art. 22** - 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, hasta 12 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

**Art. 23** - La Empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

- a. Por nacimiento o por otorgamiento judicial de tenencia con fines de adopción de hijo/s, cinco (5) días corridos, al padre sin poder descontar del sueldo bajo ningún tipo de concepto.
- b. Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos; tres (3) días corridos de licencia con goce de sueldo.
- c. Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos; dos (2) días hábiles.

- d. Por casamiento del trabajador, catorce (14) días corridos. A pedido del mismo, se le agregarán a la licencia anual ordinaria, sin que ello afecte las vacaciones legales.
- e. Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor el trabajador/a se le considerará justificada la inasistencia.
- f. Por mudanza del trabajador a otro domicilio un (1) día de licencia paga por año aniversario, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.
- g. Todo trabajador tendrá un (1) día de licencia paga por año aniversario, para cada uno de los trámites exigidos en la ley 26370, que se detallan a continuación:
  - 1) Certificado de antecedentes penales y reincidencia carcelaria;
  - 2) Certificado de aptitud psicológica;
  - 3) Inscripción en el registro.
- h. Todo trabajador/a gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente, si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. A tal efecto deberá presentar el certificado emitido por autoridad competente.
- i. Las empresas abonarán los días no trabajados al personal cuando este tenga que ir a declarar ante autoridades competentes en causas vinculadas a sus funciones y siempre que no resulte culpable conforme sentencia penal basada en autoridad de cosa juzgada.

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

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

### Día del gremio

**Art. 24** - 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, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

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

### Feriatos

**Art. 25** - Serán feriatos los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas deberán abonar el feriado, en base a lo establecido en la legislación vigente.

### Capacitación



**Art. 26** - Es imprescindible que los trabajadores que ejercen la actividad tengan conocimientos que le permitan evitar cualquier situación que implique un riesgo para las personas que concurren a un lugar de entretenimiento de público en general, ya que el fin último de la actividad es proteger la integridad de las mismas, siendo el medio para lograrlo el control de admisión y permanencia, entendido éste, como un conjunto de técnicas. La calidad de trabajo desempeñada por el trabajador de la actividad reviste una exigencia poca veces pensada, no sólo 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 y jamás violenta, 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 una capacitación adecuada que tenga como eje principal un cambio ético profundo, basado en el respeto al prójimo.

En pos del cumplimiento de lo enunciado precedentemente, la parte empleadora se compromete a disponer los medios necesarios para que todos los trabajadores de la actividad, concurren al SUTCAPRA a fin de informarse de las capacitaciones exigidas por la ley 26370, y realizarlas aquellos que lo soliciten.

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 controlar general y controlador especializado. Dicha capacitación se desarrollará en el Centro de Formación Profesional 420, perteneciente al SUTCAPRA y conveniado 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.

### **Ingresos**

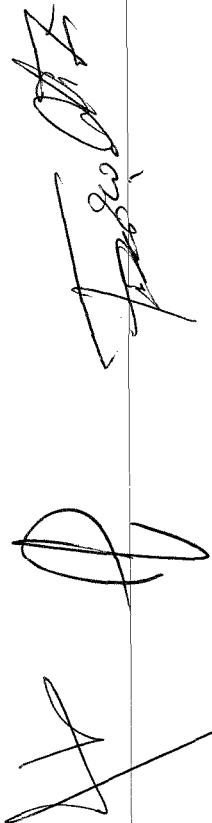
**Art. 27** - A menudo, se produce en las empresas necesidades de personal para cubrir nuevos puestos o algunos que se encuentran vacantes; productos de renuncias, licencias, ampliación de servicio y otras circunstancias. Sin embargo, algunas empresas, por cuestiones estacionales, suelen requerir personal adicional, ya sea en forma eventual o permanente.

Cuando se trate de nuevos ingresos, el SUTCAPRA podrá postular los candidatos que considere convenientes, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos por la empresa correspondiente. A los efectos de este artículo el SUTCAPRA elaborará un Registro Único de postulantes. Este Registro contendrá la totalidad de postulantes que deseen registrarse con independencia de su procedencia.

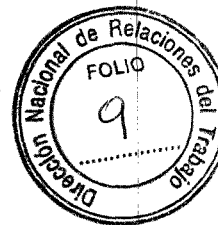
### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Art. 28** - Ambas partes se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de siniestralidad laboral.

La Organización Sindical estará facultada para inspeccionar los lugares de trabajo, y controlar que se cumplan las condiciones de seguridad e higiene que



regule la normativa, en caso de que la empresa no cumpla con las condiciones establecidas por la misma, deberá informar de estos incumplimientos por escrito al empleador, quedando facultada para realizar la pertinente denuncia ante la autoridad administrativa competente.



### Ropa de trabajo

**Art. 29** - 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 o gabán 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. Par de botines de seguridad por 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 quedará a cargo de la parte empleadora.

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

La entrega de las prendas se acreditará mediante los sistemas en uso en cada establecimiento y el personal estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer a la empresa. En todos los casos las reposiciones programadas se efectivizarán contra devolución del equipo en uso.

El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

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.

### Provisión de herramientas de trabajo.

**Art. 30** - La parte empleadora asume la obligación de entregar a cada trabajador los siguientes elementos:

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

Asimismo, la parte empleadora, asume la obligación de disponer de las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo en forma normal y eficaz. En especial la provisión de equipos de comunicación en aquellos lugares donde exista numerosa concurrencia de personas.

El trabajador debe hacer un uso correcto de tales herramientas, siendo el responsable de su estado al terminar la jornada de trabajo.

La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual, lo haga necesario, estará a cargo de la empresa, que lo reemplazará contra entrega de los elementos en desuso.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Francisco Pérez'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A'.

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



### Relaciones gremiales

**Art. 31** - 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 Convención 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 la Cámara Empresaria de Locales con Actividades Nocturnas Culturales y Afines de la Provincia de Buenos Aires.

**Art. 32** - 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 19 trabajadores: 1 delegado.
- b. A partir de 20 trabajadores y; hasta 49 trabajadores: 2 delegados.
- c. A partir de 50 trabajadores y; hasta 99 trabajadores: 3 delegados
- d. A partir de 100 trabajadores y cada 100 trabajadores: 4 delegados.

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

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

**Art. 33** - Permisos gremiales: Cuando el delegado del establecimiento, deba realizar gestiones, propias de su función representativa sindical, ante: a) instituciones públicas nacionales, provinciales o municipales, se le otorgará permiso gremial pago hasta un máximo de 5 (cinco) días mensuales en total; b) organismos sindicales del sector (SUTCAPRA o Federaciones o Confederaciones a las que el sindicato adhiera) se le otorgará permiso gremial pago, hasta un máximo de 5 (cinco) días mensuales en total, con previo aviso; c) instituciones públicas nacionales, provinciales o municipales, en favor del mantenimiento de la fuente de trabajo del personal representado, se les otorgará permiso gremial pago sin límite. En todos los casos deberá darse aviso con 24 (veinticuatro) horas de anticipación a la empresa, salvo los casos de urgencia debidamente justificados.

Aquellas empresas que a la firma de la presente convención colectiva de trabajo otorgaran una franquicia mayor, continuarán concediendo sólo la superior.

### Planillas de horarios

**Art. 34** - Los empleadores colocarán en lugar visible, la planilla reglamentaria.

### Retención de las contribuciones de los trabajadores

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page.



**Art. 35** - La empresa retendrá a todo trabajador que esté afiliado al SUTCAPRA la cuota sindical, ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

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

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

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

### **Cuota sindical**

**Art. 36** - Las empresas se ajustarán en materia de cuota sindical a lo establecido por el artículo 9° de la ley 14250 (t.o.), decreto 108/88 y artículo 37 inciso a) de la ley 23551. El descuento se efectuará al personal afiliado a los 30 (treinta) días de su ingreso al establecimiento. Las empresas deberán girar el importe retenido dentro de los primeros quince días corridos de cada mes. Dicho importe deberá ser girado a la orden del Sindicato correspondiente.

### **Contribución solidaria**

**Art. 37** - La empresa retendrá a cada trabajador convenionado el dos y medio por ciento (2,5%) mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a fines asistenciales, culturales y sociales en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

Dicho aporte tendrá por destino la elaboración y realizaciones de programas y actividades culturales, sociales y asistenciales en beneficio de todos los trabajadores.

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

### **Contribución de los empleadores por Capacitación.**

**Art. 38** - La capacitación de los trabajadores es fundamental para lograr que los mismos incorporen herramientas que le permitan mejorar su rendimiento laboral, específicamente en todo lo concerniente a la atención y protección de los clientes, que redundará indefectiblemente en beneficio de las empresas.

Dicha capacitación, exigida por la ley 26370, implica un importante esfuerzo en medios y tiempos.

En tal sentido el SUTCAPRA se compromete a brindar la misma a través de las instituciones educativas propias; la parte empleadora, por su parte, se compromete a realizar un aporte mensual del dos por ciento (2%) sobre los sueldos básicos de la totalidad de los dependientes amparados por esta convención. Los fondos serán destinados a las actividades y acciones educativas que tengan por finalidad la capacitación laboral y/o formación profesional, debiendo ser depositados a la orden del SUTCAPRA, en la cuenta que indique el mismo.

### **Aporte Patronal**

**Art. 39** - Contribución especial para el cumplimiento de planes previsionales, sociales y culturales: Los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo aportarán mensualmente una contribución al SUTCAPRA., por cada trabajador comprendido en las disposiciones del

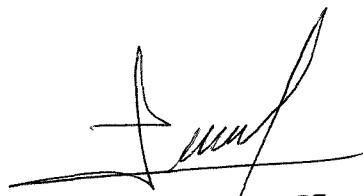
presente Convenio, equivalente al tres por ciento (3%) de la remuneración bruta total percibida en cada período. Esta contribución deberá realizarse en la misma forma, procedimiento y plazo utilizado para el depósito de la cuota sindical.

El SUTCAPRA se compromete a destinar esos fondos para cumplimentar los siguientes fines:

- 1) Asignaciones y/o beneficios de jubilación;
- 2) Planes Sociales complementarios que signifiquen un beneficio al personal por encima de lo contemplado en la legislación vigente;
- 3) Planes de educación y formación culturales, actividades conexas y/o afines.

### Homologación

**Art. 40** - 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.



LIC. LEANDRO J. NAZARRE  
Secretario General  
S.U.T.C.A.P.R.A.

