

**Título** Paritarias de Encargados de Edificios de Renta y PH

---

**Tipo de Producto** Material Didáctico

---

**Autores** Uresandi, Ignacio

---

## Código del Proyecto y Título del Proyecto

---

A17S14 - Representatividad de los propietarios en la negociación paritaria de empleados de consorcios

---

## Responsable del Proyecto

---

Uresandi, Ignacio

---

## Línea

---

Derecho Laboral y Seguridad Social

---

## Área Temática

---

Derecho

---

## Fecha

---

Noviembre 2017

---

**INSOD**

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas  
Proyectuales

**UADE** 

**Voces:** CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO - PROPIEDAD HORIZONTAL - ENCARGADO - SALARIOS - VACACIONES - LICENCIAS LABORALES

**Título:** Comparación entre convenios colectivos de trabajo de encargados de edificios vs. empleados de maestranza y comercio

**Autor:** Instituto de Ciencias Sociales - Fundación UADE

**Fecha:** 17-nov-2016

**Cita:** MJ-DOC-10383-AR | MJD10383

**Producto:** LJ

**Sumario:** *I. Introducción. II. Principales resultados cuantitativos.*

---

Informe del Instituto de Ciencias Sociales - Fundación UADE

## I. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales de Fundación UADE desarrolló una investigación con la finalidad de realizar una comparación entre diversos rubros del Convenio Colectivo de Trabajo de encargados de consorcios de Propiedad Horizontal, contra aquellos de empleados de maestranza y comercio. El objetivo es determinar si el Convenio Colectivo de referencia -empleados de consorcios- posee condiciones más beneficiosas al trabajador que las estipuladas en los Convenios comparados, y en qué medida.

Se seleccionaron como comparativos pertinentes los Convenios de Comercio y Maestranza en particular, por los siguientes motivos:

a) El Convenio de Maestranza alcanza a los empleados de empresas de servicios de limpieza y mantenimiento, cuyas tareas son en especie afines con las desarrolladas por los encargados de edificios en el grueso de su labor diaria.

En segundo lugar, se trata de la competencia directa de los encargados, por cuanto a este convenio se atienden los empleados y las empresas de servicios de limpieza cuando son contratados por los consorcios en aquellos casos que prescinden de encargado en relación de dependencia (ámbito CABA y PBA).

b) El Convenio de Comercio fue seleccionado con el mismo criterio de identificar tareas similares a las desarrolladas por los encargados de edificios, pero en este caso en los

establecimientos comerciales donde se aplica el convenio de la actividad.

Asimismo, resulta relevante su amplia representatividad a nivel nacional, en términos cuantitativos (cantidad de trabajadores alcanzados).

## II. PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS

Como conclusión primaria, el Convenio Colectivo de Trabajo de encargados de consorcios es más favorable al trabajador que los de maestranza y comercio.

En términos cuantitativos, acuerda mayores beneficios en rubros como salarios base, licencias con goce de haberes, vacaciones y adicionales remunerativos, y contrariamente no se identifica rubro alguno en donde su tratamiento sea menos favorable. A su vez, en términos cualitativos, todos aquellos rubros donde se identifican condiciones más beneficiosas que en sus similares son rubros que impactan de forma directa en el salario y/o en los costos del empleador (consorcios).

Por último, se observa que en aquellos rubros en donde el instrumento de encargados no presenta condiciones ostensiblemente más beneficiosas - ej. Licencias sin goce, jornada laboral-, el tratamiento otorgado es similar al de los otros dos convenios, y todos ellos a los estándares legales.

Detalle de ventajas comparativas:

- El salario base de un encargado permanente sin vivienda es aproximadamente un 40% más alto que aquel de un oficial de maestranza dependiente de una empresa de limpieza que preste servicios en un consorcio, y un 10% más elevado que el de un empleado de categoría maestranza de un comercio (\$ 14.000 encargado de consorcio vs. \$ 8.500 oficial de maestranza y \$ 12.900 comercio).
- Las vacaciones se contabilizan en días hábiles y se otorga mayor cantidad de días que los necesarios para alcanzar los mínimos legales, extendiendo el período vacacional anual.
- A partir del 5.º año de antigüedad el salario vacacional se duplica, y a partir del 10.º año se triplica, beneficio que no se encuentra en la Ley o en los convenios comparados.
- Se prevé un adicional del 10% del salario básico por la obtención de un título especializado de Encargado de Consorcio, que otorga el propio gremio de la actividad (FATERyH).
- Se otorgan 40 horas anuales y hasta 5 permisos anuales con goce de haberes para concurrir a eventos culturales y capacitación brindada por el gremio de la actividad (FATERyH).
- El Convenio de encargados de consorcios posee mayor cantidad de adicionales remunerativos al salario básico (9 vs. 6 maestranza y 7 comercio).
- El Convenio de encargados de consorcios posee mayor cantidad de licencias con goce de haberes que los convenios comparados (12 vs. 8 maestranza y 10 comercios).
- En los convenios colectivos comparados la licencia sin goce de haberes se acuerda -por la extensión que fuera- para el cuidado de cónyuge, ascendientes o descendientes. Para el

convenio de encargados, la licencia sin goce de haberes se otorga de forma incausada y por plazos mayores (3 y 6 meses).

Ver Anexo: Cuadro comparativo de CCT de encargados de edificios vs. empleados de maestranza y comercio