

Título Comparación entre convenios colectivos de trabajo de encargados de edificios vs. empleados de mastranza y comercio

Tipo de Producto Informe Técnico

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

2016

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

Informe
Instituto de Ciencias Sociales – Fundación UADE

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

¿Por qué las expensas son cada vez más caras? ¿Cuáles son los factores que generan estos aumentos?

1. 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 atienen 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).

2. 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 otorgan mayor cantidad de días que los necesarios para alcanzar los mínimos legales, extendiendo el periodo vacacional anual.
- A partir del 5º año de antigüedad el salario vacacional se duplica, y a partir del 10º 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 40hs 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).

ANEXO

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

Convenio Colectivo de Trabajo	Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal – CCT N° 589/10	Empleados de Maestranza – CCT N° 281/96 prorrogado y actualizado por N° 74/99	Empleados de Comercio – CCT N° 130/75
Partes	FATERyH (parte sindical) y Unión de Administradores de Inmuebles, Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal y Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias (parte empresaria)	Sindicato de Obreros de Maestranza y Asociación de Empresas de Limpieza	Federación Argentina de Empleados de Comercio (parte sindical) y Cámara Argentina de la Mediana Empresa, Cámara Argentina de Comercio y UDECA (parte empresaria)
Fecha del CCT original	02/06/2010	18/10/1999	25/07/1975
Ámbito de aplicación territorial	Todo el país.	CABA y PBA	Todo el país.
Ámbito de aplicación personal	Empleados u obreros en relación de dependencia de Consorcios de Propietarios de edificios o emprendimientos sometidos al régimen de Propiedad Horizontal de la Ley 13.512	Empleados de empresas cuya actividad principal es la realización de tareas de limpieza, mantenimiento, lustrado, pulido, encerado, lavado de pisos y ventanas, y actividades afines, cualquiera sea el lugar donde se preste (edificios, casas particulares, oficinas, locales, comercios o industrias)	Empleados y obreros de actividades mercantiles y administrativas en general.
Cantidad de trabajadores alcanzados	Sin información disponible en el CCT. En CABA se registran aproximadamente 35.000 consorcios.	30.000	1.200.000
Categorías profesionales	<u>Categorías:</u> se establecen 4 categorías según la cantidad de servicios que posea la PH (ej. caldera, residuos, natatorio, etc). - 1º cat.: 3 o más servicios - 2º cat. 2 servicios - 3º cat. 1 servicio - 4º cat. Sin servicios centrales <u>Funciones:</u> - Encargado permanente: tiene la responsabilidad directa del cuidado y atención del edificio ante empleador, de forma permanente, normal y habitual. - Ayudante permanente	1) Personal de Maestranza: i) Oficial: aquel que no posee antigüedad en la empresa/rubro; ii) Oficial de primera: posee 15 meses o más de antigüedad en la empresa/rubro; iii) Oficial Especializado: sin importar su antigüedad desempeñan tareas de altura, pulidor, plastificador, motorista o técnico. 2) Personal de Maestranza de Coordinación: i) Tiene la función de coordinar hasta 8 operarios; ii) Tiene la función de coordinar de 9 a	1) Maestranza y servicios: realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, funciones de orden primario y tareas varias sin afectación determinada. 2) Administrativo: desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Se distinguen categorías de ayudante, oficial de 2º, oficial de 1º, especializado, encargado de 2º, encargado de 1º y cajeros. 3) Auxiliar: trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento con medios mecánicos. 4) Auxiliar especializado: trabajadores con conocimientos o habilidades

	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudante de temporada de jornada completa - Ayudante de temporada de media jornada - Ayudante de media jornada - Encargado no permanente: tareas propias del encargado en edificios hasta 25 unidades y sin servicios centrales, con horario de hasta cuatro horas diarias. - Suplente de jornada completa o de media jornada - Personal asimilado: desempeña sus tareas en forma permanente, normal y habitual, distintas de las del encargado, ayudante o vigilador, ej: ascensoristas, jardineros, etc. - Encargados de unidades guardacoches - Personal con más de una función: encargado o ayudante que además realiza otras tareas como movimiento de coches, limpieza de garaje o jardín, limpieza de pileta. - Personal de vigilancia diurna y nocturna - Personal de vigilancia media jornada - Mayordomo: tareas propias del encargado con tres o más empleados a sus ordenes - Trabajadores jornalizados o de limpieza - Intendentes: tiene a cargo emprendimientos destinados a PH, rentas, barrios cerrados, y/o complejos habitacionales con servicios múltiples. 	<p>15 operarios; iii) Tiene la función de coordinar más de 15 operarios.</p>	<p>especiales que hacen al giro del negocio (ej. Decoradores, fotógrafos, vidrieristas).</p> <p>5) Trabajadores que desempeñen tareas de venta.</p>
<p>Adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad: 2% del sueldo básico de encargado permanente sin vivienda de cuarta categoría por cada año de servicio. Para los trabajadores jornalizados, suplentes o de media jornada, el adicional es del 1%. - Adicional por título de Trabajador Integral de Edificio: el salario básico se 	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación por tareas en ámbitos afectados a la salud Art. 13 (hospitales, sanatorios, clínicas, etc.) de \$ 102.52 para trabajadores e jornada completa y de \$ 51.26 para trabajadores de jornada reducida; - Adicional por trabajo en equipo: según el régimen especial del CCT, \$ 111.84 mensual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación por asistencia y puntualidad. Art. 40 CCT: 1/12 parte de la remuneración del mes. - Armado de vidrieras. Art. 23 CCT (para personal no clasificado como vidrierista o ayudante de vidrierista): \$ 517.69 - Adicional para cajeros. Art. 30 CCT (exceptuado del incremento porcentual de zona austral): Categorías A y C \$ 1610.87; Categoría B \$ 6353.05 - Adicional para cajeros por faltante de

	<p>incrementa un 10 % por el título obtenido en las escuelas de capacitación que se autorizan (FATERyH y otras que se creen al efecto)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retiro de residuos por unidad destinada a vivienda u oficina: \$ 22,20 - Clasificación de residuos Resol. 2013 243 SSRT-GCABA: \$ 382,50 - Plus limpieza de cocheras: \$303.10 - Plus movimiento de coches hasta 20 unidades: \$ 448.70 - Plus jardín: \$ 303.10 - Plus limpieza de piletas y mantenimiento de aguas: \$ 509.90 	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad: 0.20% del salario básico e cada categoría por año de servicio y se computa al día 15 de cada mes. - Viáticos: se establece una asignación remunerativa mensual en concepto de viáticos ordinarios de \$ 57 para trabajadores de jornada completa y de \$ 50 para jornada reducida. Asimismo, se reconocen como viáticos extraordinarios las erogaciones de trabajadores que deban concurrir a la empresa empleadora diariamente u ocasionalmente. - Presentismo: suma fija de \$ 1.008 por CCT general Adicional Coordinadores: \$ 330 cat. A, \$ 550 cat. B, \$ 770 cat. C. - <u>Actividades Especiales</u>: se agrega un adicional para seis actividades según sus convenios específicos i) Lavado automotores: \$ 385, ii) Reparación maquinarias de limpieza: \$ 980, iii) Trabajadores de super o hipermercados: \$ 187, iv) Trabadores de plantas industriales o automotrices: \$ 561 a \$ 2.277, v) Vidrieros: \$ 696 por tareas de 4m a 12m altura o \$ 1392 cuando supere 12m altura, vi) Trabajadores aeroportuarios: de \$ 834 a \$ 1334 según la categoría. 	<p>caja: \$ 594.36</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudante de chofer. Art. 36 CCT: por los primeros 100km de la sede del empleador \$ 1.08 y más de 100km de la sede del empleador \$ 1.33 - Chofer. Art. 36 CCT: por los primeros 100km de la sede del empleador \$ 1.33 y más de 100km de la sede del empleador \$ 1.55 - Antigüedad: 1% por año trabajado.
Cantidad total de adicionales	9	6 en CCT general 74/99 + 6 específicas: 1 para cada actividad especial por convenio propio (Ej. lavado de automotores, supermercados).	7
Jornada	Se estipulan 8 horas diarias de lunes a viernes y sábados hasta las 13:00hs.	i) Jornada completa de trabajo continuo: 7 horas diarias con tope de 42 semanales con 30 minutos de descanso diarios; ii) Jornada completa de trabajo discontinuo: 8 horas diarias	No especifica. Se aplica régimen de LCT 20.744 y normas complementarias (8hs diarias o 48hs semanales).

		y hasta 48 semanales con intervalo diario no menor de 1 hora ni mayor a 4; iii) Jornada reducida: 4 horas diarias corridas y efectivas y hasta 24 semanales (salario al 50% de la jornada completa).	
Licencias con goce de sueldo	<ul style="list-style-type: none"> - Matrimonio: 10 días - Nacimiento de hijos: 3 días hábiles - Fallecimiento de padres, esposa e hijos: 5 días - Fallecimiento de hermanos: 3 días - Fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: 1 día - Enfermedad de hijo: 10 días, una vez al año, para el cuidado de hijos menores de 15 años. - Dos horas diarias para hijo hospitalizado hasta tres meses. - Mudanza: 1 día para trabajador sin vivienda - Maternidad para madre adoptante por 60 días desde la guarda con fines de adopción - Paternidad en parto múltiple: 10 días - Paternidad con fallecimiento de la madre en el parto: 30 días - Hasta 5 permisos por año calendario para concurrir a eventos de capacitación, culturales o sociales de FATERyH - 40 horas anuales para capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Fallecimiento de cónyuge, concubino, hijos o padres: 5 días corridos. - Fallecimiento de hermano: 1 día - Nacimiento de hijo: 3 días corridos - Matrimonio: 10 días corridos - Casamiento de hijo: 1 día - Examen: 4 días corridos con máximo de 20 días por año calendario - Donación de sangre: 1 día - Cambio de domicilio: 1 día 	<ul style="list-style-type: none"> - Matrimonio: 12 días corridos. - Trámites prematrimoniales: 1 día. - Casamiento de hijos: 1 día. - Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos: 4 días corridos + 2 días adicionales por distancia mayor a 500km. - Fallecimiento de abuelos, padres, hermanos o hijos del cónyuge: 2 días corridos. - Nacimiento de hijos: 2 días hábiles. - Donación de sangre: jornada completa - Mudanza: 2 días corridos. - Examen: 10 días anuales para estudiantes secundarios y 20 para universitarios, con tope de hasta 4 días por examen. - Compras personales: 1 hora mensual.
Cantidad de Licencias con goce de sueldo	12	8	10
Licencia sin goce	Tres (3) y seis (6) meses cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor a cinco (5) o diez (10) años respectivamente por una sola vez en el término de diez (10) años, con notificación de 30 días de antelación.	Hasta 10 días por año para asistencia personal de cónyuge, concubino/a, hijos o padres.	Hasta 30 días por año para asistencia personal de cónyuge, padres o hijos.
Vacaciones	- 12 días hábiles cuando la antigüedad en el servicio no	Según Ley de Contrato de Trabajo 20.744	Según Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

	<p>exceda de 5 años</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 días hábiles para antigüedad entre 5 y 10 años - 24 días hábiles para antigüedad entre 10 y 20 años - 28 días hábiles para antigüedad mayor de 20 años <p><u>Salario por vacaciones:</u> entre 5 y 10 años de antigüedad el salario vacacional se duplicara y luego de 10 años se triplicara.</p>		
Día gremial	Se establece el 02 de octubre de cada año. Se otorgara franco, y de ser trabajado se abona como feriado nacional (pago 100%).	1º sábado de diciembre. Si se trabajara, se abona como feriado nacional obligatorio (pago 100%) o se desplaza el franco.	20 de septiembre de cada año. Se dará el régimen de feriado nacional (pago 100%).
Sueldos básicos (sin adicionales)	<ul style="list-style-type: none"> - Encargado, ayudante, personal con más 1 función y personal asimilado permanente con vivienda: 1º Cat \$ 12.429, 2º Cat 11.911, 3ª Cat 11.393 y 4ª Cat 10.358 - Encargado, ayudante, personal con más 1 función y personal asimilado permanente sin vivienda: 1º Cat 14.609, 2º Cat 14.000, 3ª Cat 13.391 y 4º Cat 12.174 - Mayordomo con vivienda: 1º Cat \$ 12.890 a 4º Cat \$ 10.741 - Mayordomo sin vivienda: 1º Cat \$ 15.206 a 4º Cat \$ 12.671 - Intendente: todas las categorías \$ 18.611 - Encargado guardacoches con vivienda: todas las cat \$ 10.959 - Encargado guardacoches sin vivienda: todas las cat \$ 11.900 - Personal vigilancia diurna: todas las cat \$ 12.254 - Personal vigilancia nocturna: todas las cat \$ 13.161 - Ayudante temporario: todas las cat \$ 12.004 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Oficial: \$ 8.441 2) Oficial de primera: \$ 8.446 3) Coordinador A: \$ 8.483 4) Coordinador B / Oficial Especializado: \$ 8.547 5) Coordinador C: \$ 8.621 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Maestranza: cat. A \$ 12.905,50, cat. B \$ 12.954,34, cat. C \$ 13.125,47 2) Administrativo: cat. A \$ 13.088,83, cat. B \$ 13.162,22, cat. C \$ 13.235,53, cat. D \$ 13.455,58, cat. E \$ 13.638,91, cat. F \$ 13.907,84 3) Cajeros: cat. A \$ 13.149,92, cat. B \$ 13.235,53, cat. C \$ 13.345,56 4) Auxiliar: cat. A \$ 13.149,92, cat. B \$ 13.272,17, cat. C \$ 13.675,58 5) Auxiliar especializado: cat. A \$ 13.296,67, cat. B \$ 13.516,66 6) Vendedores: cat. A \$ 13.149,92, cat. B \$ 13.516,72 cat. C \$ 13.638,91, cat. D \$ 13.907,84