FEDERACIÓN EMPLEADORES
DE ENTIDADES DEPORTIVAS DE AFICIONADOS
Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC)

CIRCULAR N° 1097
30-12-2014

Estimados Presidentes:

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, a través de la Secretaria de Trabajo Dra. Noemí Rial, dictó la Resolución S.T. n* 1545/ 2014 mediante la cual homologó el texto ordenado del CCT n* 462/06, el cual incluye las modificaciones convencionales y legales que se produjeron desde el 1*de julio de 2006, fecha en la que entrara en vigencia. Ello facilitará la consulta y la certeza respecto de los textos vigentes.

Por razones administrativas el Ministerio de Trabajo, al homologar el texto ordenado, modifica el n* del convenio actualizado, razón por la cual el CCT N* 462/06 ha pasado a identificarse como el CCT N* 700/14, por lo que solicitamos tomar nota del cambio.

Sin perjuicio de que podrá ser consultado en nuestra página web les adjuntamos el texto ordenado de nuestro convenio colectivo de trabajo N* 700/14.

Cordialmente,

Dr. Eugenio H. L. Graffi
Secretario FEDEDAC

Dr. Enrique O. Navarro Mas
Presidente FEDEDAC

Alsina 1535, Piso 9, Of. 903, (C1088AAM) C.A.B.A.-
Tel: (011) 4371-0691; Telefax: (011) 4373-6268

Web: www.fededac.org.ar
E-mail: consultas@fededac.org.ar

C.C.T. N* 700/14

CONVENIO COLECTIVO SUSCRIPTO ENTRE UTEDYC – FEDEDAC Y AREDA

Buenos Aires, 1* de Julio de 2013.

Partes intervinientes: La Representación sindical: UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), representada por su Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour, el Secretario Gremial Nacional Jorge Ramos, la Sub Secretaria Gremial Nacional Marcel María Carretero, la Secretaria de Hacienda Patricia Mártire y el Secretario Gremial de la Seccional Buenos Aires Marcelo Orlando. **La Representación Empleadora: FEDERACION EMPLEADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC),** representada por su Presidente Dr. Enrique O. Navarra Más, el Secretario Dr. Eugenio Hernando José Griffi, el Tesorero CPN Eduardo Benón Ibichian y el letrado apoderado Dr. Alberto L. Rimoldi; **ASOCIACION ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS (AREDA),** representada por el Dr. Hector A. Gallo y el Sr. Nestor Raul Bianchi. Las partes convienen en actualizar el Convenio Colectivo n* 462/06 incluyendo las modificaciones introducidas hasta el presente y suscribir el siguiente.

MARCO DE CONCERTACION: Las partes firmantes del presente convenio colectivo, de mutuo y común acuerdo, dejan expresa constancia de las siguientes manifestaciones que comparten plena y recíprocamente: Las partes convienen en la necesidad de suscribir un nuevo convenio colectivo que reemplace al CCT 462/06 incluyendo las modificaciones introducidas hasta el presente, siendo que el mismo contribuirá a modernizar las organizaciones, preservar la subsistencia económica de las mismas, la fuente de trabajo y dejar canales abiertos de actualización permanente, sirviendo mejor a sus miembros y posibilitando el desarrollo del personal. Con ese espíritu pactan las cláusulas que se consignan a continuación.

TITULO I

Vigencia y ámbito de aplicación

Artículo 1*: VIGENCIA: Desde el 1* de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015, es decir, dos años. Vencido dicho plazo el convenio se mantendrá vigente en todas sus cláusulas hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 2*: AMBITO GEOGRAFICO: Todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 3*: AMBITO PERSONAL: Están comprendidos dentro de los beneficios de esta Convención todos los trabajadores que se desempeñen en las Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las Ramas Administrativas, de

Maestranza o cualquier otro servicio. Además involucra al personal Administrativo y Obrero de las Instituciones que cuentan con socios directos, tales como las Confederaciones, Asociaciones Civiles y Deportivas y Afines, Asociaciones Profesionales, Entidades Filantrópicas y Bomberos Voluntarios. Dado lo variado de la nomenclatura de cargos que utilizan las instituciones y a fin de evitar dificultades en la interpretación y aplicación, las partes convienen que están excluidos de este convenio colectivo el personal superior que integre los tres primeros niveles jerárquicos del organigrama inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, del Directorio, del Consejo o cuerpo directivo con denominación similar que se utilice para designar el órgano colegiado que dirige la institución. Se considera que integran dichos tres niveles excluidos de este convenio colectivo las siguientes funciones: Gerente General, Gerentes y Subgerentes o funciones similares de mayor responsabilidad que las indicadas en la categoría 1ª. de Supervisión. El resto del personal que se desempeña en relación de dependencia de las instituciones signatarias se encuentra comprendido en el presente convenio colectivo.

Artículo 4*: Cantidad de beneficiarios: 100.000 (cien mil).

TITULO II

Facultades de organización

Artículo 5*: FACULTADES DE ORGANIZACIÓN: Se reconoce a las entidades empleadoras comprendidas en este convenio colectivo las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos, el funcionamiento de sus respectivas instituciones, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnicos, de servicios y de su personal. Todo ello, en el marco del art. 66 de la LCT y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines de las instituciones y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de su personal. En ese marco, las entidades podrán introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

TITULO III

Jornada y descansos

Artículo 6*: JORNADA DE TRABAJO: La jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las horas que excedan la jornada normal y habitual del trabajador se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás se aplicará la Ley 20744 (t.o.), la Ley 11.544, decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio colectivo. El empleador podrá organizar una distribución desigual de las horas que integran la jornada habitual del trabajador, entre los días laborables de la semana. Pero el exceso de tiempo que supere la jornada habitual,

para compensar la jornada inferior, no podrá exceder de una hora, conforme lo previsto en normas vigentes.

Artículo 7* : JORNADA A TIEMPO PARCIAL: 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al dia o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. 2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecida para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento. 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá. 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social serán los que correspondan a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

Artículo 8*: TRABAJO DE TEMPORADA: Se aplicarán las disposiciones de los artículos 96, 97 y 98 de la La Ley 20.744 (t.o.), (textos según la Ley 24.013), o los que los sustituyan en el futuro. La convocatoria al personal deberá hacerse con 30 días de anticipación, mediante comunicación fehaciente dirigida al domicilio que el trabajador deberá mantener actualizado y registrado en la institución, debiendo éste contestar dentro de los 15 días de notificado si acepta o no la convocatoria. Para eventuales casos indemnizatorios la antigüedad se conformará sumando todo el tiempo efectivamente trabajado en cada temporada, convirtiéndolo en su equivalente a años de servicios o fracción mayor de tres meses según corresponda y, en lo demás, se aplicará el artículo 245 de la Ley 20.744 (t.o.).

Artículo 9*: DESCANSO SEMANAL: Dado que las entidades empleadoras, por su naturaleza, en su mayoría desarrollan actividades los fines de semana y feriados, se deja expresamente aclarado que en aquellos casos que la jornada normal y habitual de trabajo comprenda el sábado y el domingo y el trabajador goce de un dia y medio de descanso en la semana, las horas trabajadas en tales condiciones los días sábados y domingos se liquidarán sin recargo.

En estos casos el trabajador gozará de un domingo por mes de descanso, el cual sustituirá el día de descanso en la semana.
Si los días sábados y domingos no integraran la jornada y son los días de descanso normal y habitual del trabajador y éste fuera convocado a prestar servicios en dichos días, las horas trabajadas se liquidarán como extras con el 100% de recargo, después de las 13 horas del día sábado, otorgando el correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente.
Artículo 10*: DIAS FERIADOS: El trabajador que preste servicios en un día feriado nacional percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso en la semana siguiente. Si el feriado nacional en el cual el trabajador es convocado a prestar servicios coincidiera con su día de descanso semanal, se le otorgará un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.
Artículo 11*: DIA DEL TRABAJADOR DEPORTIVO: Declárase Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado; cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador, le corresponderá otro día franco en la misma semana.
El Día del Trabajador Deportivo de cada año, para el personal de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales, establecidos por el artículo 10 de este convenio, a los efectos de su pago.

TITULO IV
Vacaciones y Licencias
REGIMEN DE VACACIONES ANUALES Y OTRAS LICENCIAS

Artículo 12*: De las vacaciones anuales: A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de vacaciones anuales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecidos en la Ley 20.744 (t.o.) y sus normas reglamentarias, con la excepción que se indica en el inc. a). Por consiguiente el personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:
de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;
de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;
de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.
Artículo 13*: Personal que se encuentre en relación de dependencia en las entidades deportivas y civiles a la fecha de entrada en vigencia el presente convenio: A fin de respetar situaciones preexistentes y dado que este personal

ingresado antes del 1* de julio de 2006 gozaba de mayores plazos previstos en el convenio colectivo anteriormente vigente, se le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Este crédito de días excedentes al plazo legal de vacaciones será gozado por el trabajador, en la forma y oportunidad en que lo acuerde con su respectivo empleador. Este crédito de días deberá ser gozado dentro del año calendario correspondiente y no podrá ser acumulado a años siguientes, o compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan, tanto para los plazos del período anual, como para los días de crédito que eventualmente correspondan a cada trabajador, se hará conforme las pautas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, para lo cual la antigüedad del trabajador se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha.

Artículo 14*: De las licencias especiales : A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecido en la Ley 20.744 (t.o.) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente el personal gozará de las siguientes licencias especiales:

I. por nacimiento de hijo o adopción, dos días corridos;

II. por matrimonio, doce días corridos;

III. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres, tres días corridos;

IV. por fallecimiento de un hermano/a, dos días;

V. para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

VI. por enfermedad de familiares de primer grado debidamente acreditada con certificado médico, hasta un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario, debiendo el trabajador acreditar que es la única persona disponible para atender al familiar enfermo.

VII. En los casos de nacimiento de hijo prematuro o que por cualquier causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho mientras dure esta situación a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, debiendo acordar con el empleador el momento de la ausencia y justificar la misma con la presentación del pertinente certificado médico.

VIII. En los casos en que la madre fallezca en el momento del parto o inmediatamente después de él y a consecuencia del mismo, el padre del recién nacido gozará de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes,

debiendo presentar a su empleador la partida de defunción y el pertinente certificado médico.
Para los casos de fallecimiento comprendidos en los incisos III y IV del presente, se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el familiar fallecido se encuentre a más de 400 km.
Artículo 15*: LICENCIA POR MATERNIDAD Y/O ADOPCION: Se aplicará la Ley 20.744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios, licencias y demás modalidades. En caso de adopción, se otorgará a la trabajadora adoptante licencia por maternidad adaptándola a las siguientes modalidades:
a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de treinta días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de dos días.
b) En el supuesto de adopción la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para los casos de maternidad en la L.C.T.
c) El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de 8 (ocho) sesiones, siempre y cuando esté prescripta por un profesional médico.
d) La entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.
e) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.

TITULO V
Categorías y funciones

Artículo 16*: CATEGORIAS Y FUNCIONES
Las categorías y funciones que integran los niveles de "Supervisión", "Administración", "Maestranza y Servicios", "cobradores", y "profesionales, profesores, instructores y auxiliares" se consignan en el Anexo "B" que se adjunta y se firma como formando parte del presente acuerdo.
Artículo 17*: Facultad de organización: Se entiende como la facultad de asignar diversas tareas por parte del empleador, dentro del agrupamiento funcional en que se encuentre clasificado el trabajador, y la obligación de éste de cumplirlas. Esta facultad se ejercerá por parte del empleador en el marco de razonabilidad que fijan las normas vigentes en la materia.

TITULO VI

Remuneraciones y adicionales

REMUNERACIONES Y ADICIONALES

Artículo 18*: NIVEL DE REMUNERACION: La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida para su categoría, los empleadores practicarán la liquidación de los haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio y el excedente se incluirá en item aparte como "adicional básico sobre convenio".

Artículo 19*: Remuneraciones: Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el "ANEXO A" que se adjunta y firman las partes como formando parte del presente acuerdo y reflejan los acuerdos salariales alcanzados hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 20*: Adicionales: Se fijan los siguientes adicionales: a) **"Antigüedad"**: 1% (uno por ciento) de la remuneración básica fijada para la 1ra. Categoría de Supervisión, por cada año calendario de servicios que registre el trabajador, continuos o discontinuos, en la misma institución. b) **"Presentismo"**: 10% (diez por ciento) de la remuneración básica de la categoría en la que revista el trabajador. Este adicional se abonará mensualmente, conjuntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece en el artículo siguiente. c) **Zona desfavorable:** A los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

A los efectos de todos los adicionales previstos en este articulo aquellas Instituciones que a la firma del presente convenio abonaran sumas mayores a las estipuladas en éste convenio, mantendrán los mayores beneficios. Asimismo aquellas instituciones empleadoras que apliquen sistemas de adicionales diferentes a los establecidos en el presente convenio deberán mantenerlos. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

Artículo 21*: Reglamentación del adicional por "Presentismo": Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se regirán por las siguientes modalidades: **a) Puntualidad:** Mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los diez minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los diez minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas; **b) Presentismo:** A los efectos de percibir el premio por presentismo solo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se

generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en el art. 208 de la L.C.T. y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24557 o las normas que las sustituyan en el futuro; **c) Aplicación:** Dado que se establece un adicional unificado por los factores puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "Presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de Puntualidad y Presentismo.

Artículo 22*: Viáticos: Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá resarcirlo de los gastos que se le originen abonándole los viáticos correspondientes, para lo cual aquél deberá presentar los comprobantes que acrediten los gastos efectivamente incurridos. Los gastos así acreditados no formarán parte de la remuneración ni tributarán cargas sociales, conforme lo establecido por el art. 6* de la Ley 24241 de jubilaciones y pensiones. Cuando a raíz de la distancia el trabajador deba permanecer fuera de su domicilio, percibirá en compensación un suplemento del 5% (cinco por ciento) de la remuneración básica de su categoría, por cada día en que persista esa situación.

Artículo 23*: Falla de Caja: El personal que realice con carácter permanente tareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Falla de Caja" equivalente al 10 % del básico mensual que corresponda a la 2da. Categoría del Personal Administrativo y mientras permanezca en dicha función.

Artículo 24*: Otros pagos en especie, adicionales y premios: Será privativo de las instituciones comprendidas en este convenio, establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas de cada una de ellas. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales permanentes, ocasionales o transitorios, como así también las demás modalidades a que quedan sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal y a la representación gremial del establecimiento.

Artículo 25*: Uso de idioma, títulos técnicos y/o profesionales: Cuando un trabajador, en el desempeño de las tareas habituales que integran su puesto de trabajo, deba utilizar un idioma extranjero o se le requiera un título técnico y/o profesional expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior no universitaria, habilitado por autoridad competente, la remuneración básica que se le fije por el empleador deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un 15% (quince por ciento) por sobre el básico de la 2da. categoría de "administrativos". Quedan excluidos de este artículo los títulos de nivel secundario o polimodal.

TITULO VII

Dotaciones, ingresos, vacantes y promociones

DOTACIONES - INGRESOS - VACANTES - PROMOCIONES:

Artículo 26*: Dotaciones: Las dotaciones de personal serán fijadas por las instituciones de acuerdo a sus necesidades de organización y funcionalidad.

Artículo 27*: Ingresos-Vacantes-Promociones: Las instituciones establecerán los procedimientos a seguir y requisitos que deberán ser satisfechos para los ingresos, cobertura de vacantes y promociones del personal. En caso de vacantes, las instituciones deberán informar al personal y a la representación gremial interna respecto de las mismas y condiciones requeridas, estableciendo un plazo para que se presenten los aspirantes al puesto. La evaluación y decisión sobre la selección del candidato destinado a cubrir la vacante, sea que éste provenga del personal o de un ingreso, será de exclusiva incumbencia del empleador.

TITULO VIII

Enfermedades y accidentes inculpables

Artículo 28*: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES: Se regirán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por el art.208 y siguientes de la Ley 20744 (t.o.) de Contrato de Trabajo o las que rijan en el futuro.

TITULO IX

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Artículo 29*: ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO: Se regirán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por la Ley 24557, sus modificatorias y decretos reglamentarios y/o las que rijan en el futuro sobre esta materia.

Artículo 30*: PREVENCION DE LA SALUD - EQUIPOS - CONDICIONES - MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

30.1. Las instituciones facilitarán a su respectivo personal las herramientas, los equipos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también las medidas de prevención de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo a las normas que regulan la materia, en especial la Ley 19587 y su decreto reglamentario 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro. Las entidades deberán proveer al personal las herramientas que sean necesarias para el cumplimiento de las tareas o, en su caso, compensar el costo de las mismas. Asimismo se deberá facilitar al personal un lugar apropiado para guardarlas y los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

30.2. A todo el personal de maestranza se le proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñe, a razón de dos por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.

30.3. Al personal que intervenga en el lavado de patios, baños, riego o similares, o al que por razón de las tareas sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y un par de guantes de goma o de cuero, si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.
30.4. Al personal de porteros y ascensoristas se le proveerá de dos uniformes por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.
30.5. Al personal que se desempeñe como sereno se le suministrará dos trajes por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma.
30.6. Al personal que deba usar guardapolvos se le suministrará dos unidades. La reposición se hará por el empleador cuando la misma sea necesaria en razón de su uso.
30.7. Al personal que deba cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se le proveerá de los pertinentes elementos protectores cuando así lo exijan las normas vigentes, con la obligación de uso por parte del personal involucrado.
30.8. Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras el trabajador no haga efectiva la devolución, el empleador tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.
30.9. El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean, quedará cargo del personal que los utilice, con excepción del que preste servicios de asistencia sanitaria, en cuyo caso el lavado quedará a cargo del empleador.
30.10. Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.
Artículo 31*: En materia de prevención las entidades empleadoras deberán: a) cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acaecer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (Ejemplo: hepatitis, tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin cargo alguno las vacunas que en su caso correspondan. b) Señalizar los sectores en las áreas de riesgo y la ubicación de los elementos de seguridad correspondientes; c) efectuar los reconocimientos médicos periódicos conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del trabajador.

TITULO X
Vivienda y comida

Artículo 32*: SUMINISTRO DE VIVIENDA:

32.1. Cuando el empleador suministre vivienda deberá reunir condiciones razonables de habitabilidad. Cualquier divergencia sobre esta materia se dará intervención a la Comisión Paritaria que se constituye por este convenio.

32.2. En todos los casos la vivienda que se suministre a trabajadores comprendidos en este convenio colectivo tendrá el carácter de accesoria del respectivo contrato de trabajo. Por ello, cuando un trabajador a quien se le haya suministrado vivienda egrese de la institución, por cualquier causa, deberá entregarla totalmente desocupada en un plazo que no podrá exceder de sesenta días, contados desde la fecha de finalización del preaviso, si se hubiere otorgado, o desde la fecha de rescisión de la relación laboral. Durante el lapso estipulado queda absolutamente prohibido al trabajador concurrir a otras dependencias de la institución, salvo autorización expresa otorgada por personal superior de la misma. Si vencido el plazo preindicado el trabajador no entregare la vivienda totalmente desocupada, se considerará que incurre en retención indebida a todos los efectos legales y penales.

TITULO XI

Seguro colectivo de vida obligatorio

Artículo 33*: SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO: Las instituciones empleadoras deberán contratar a su cargo y en favor de su personal el seguro colectivo de vida obligatorio, por el monto mínimo y demás condiciones estipuladas en el Decreto 1567/74, sus modificatorias, actualizaciones, Decreto 1123/90 y demás condiciones que dispongan las resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación sobre la materia. El beneficio que otorga este seguro colectivo de vida obligatorio es independiente de cualquier otro que otorguen las normas vigentes, no pudiendo imputarse su monto a cuenta de cualquier otra obligación que deba afrontar el empleador respecto de su personal.

TITULO XII

Beneficios sociales

Artículo 34*: BENEFICIOS POR JUBILACION ORDINARIA, INVALIDEZ Y POR CUMPLIR 25 AÑOS DE SERVICIOS:

34.1. El personal que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación mínima equivalente a: 1) un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a quince años, ó 2) de dos meses de remuneración si su antigüedad fuera mayor a quince años. En ambos casos la antigüedad se computará a la fecha del evento que origina el beneficio y sumando períodos continuos o discontinuos en la prestación de los servicios para la institución.

34.2. Todo trabajador que cumpliere veinticinco años continuos de antigüedad en la misma institución, percibirá una gratificación especial y por única vez equivalente a un mes de su remuneración y una medalla o presente de valor equivalente, como

recordatorio de la institución en la que se desempeñe. A sus efectos se estipula que la medalla será de oro y de 12 gramos.

TITULO XIII
Actividades políticas

Artículo 35*: ACTIVIDADES POLITICAS:

35.1. Queda prohibido a todo el personal comprendido en este convenio colectivo, promover candidaturas o intervenir de cualquier manera en campañas proselitistas en favor o en contra de alguna de las listas o agrupaciones que disputan en las elecciones internas la designación o renovación de autoridades de las instituciones en que se desempeñen, tanto dentro como fuera de las instalaciones de las mismas.

35.2. Queda asimismo prohibido a todo el personal realizar en la sede de la institución en la que se desempeñe, cualquier actividad política de carácter nacional, provincial y/o municipal y/o que implique alguna forma de discriminación por raza, sexo o religión. La violación a cualquiera de las prohibiciones estipuladas precedentemente, será causal de sanciones disciplinarias.

TITULO XIV
Capacitación y desarrollo del personal

Artículo 36*: CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL: Las instituciones podrán implementar programas de capacitación y desarrollo del personal de acuerdo a sus distintos niveles y especialidades, favoreciendo la formación continua en el empleo, la adaptación a nuevos procedimientos y tecnologías La representación gremial del establecimiento será informada de dichos programas.

TITULO XV
Actividades gremiales

Artículo 37*: ACTIVIDADES GREMIALES:

37.1-La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, comisiones internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la o las sedes de las instituciones, se regirán por las normas establecidas en el Titulo XI, art.40 y siguientes de la Ley 23551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario n* 467/88, o las que las sustituyan en el futuro.

37.2- El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal en cada institución, será el que determinen las normas vigentes. Los Delegados que cumplan tareas, previo a la interrupción de las mismas, deberán coordinarlo con sus superiores.

37.3-Las instituciones proveerán de transparentes y/o carteleras en número y lugares adecuados, los que solo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la

asociación sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

37.4-Los trabajadores que ocupen cargos representativos y/o directivos en la asociación gremial, gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente.

37.5. Los empleadores concederán licencia gremial a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, delegados, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDYC y/o organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551.

TITULO XVI

Creación de la Comisión Paritaria

Artículo 38*-COMISION PARITARIA: Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 14, 15, 16 y 17 de la Ley 14.250, texto ordenado Decreto 108/88, (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

TITULO XVII

Procedimiento alternativo de solución de conflictos

Artículo 39*- PROCEDIMIENTO PARA SITUACIONES DE CONFLICTO: Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan las instituciones comprendidas en este convenio, de alta significación social, y la labor a cargo del personal que se desempeña en ellas, con el fin de no perturbar el normal cumplimiento de estos objetivos, evitar pérdidas de salarios y sin perjuicio de lo que dispongan las normas legales en la materia, para el caso de conflicto las partes convienen como paso previo a la aplicación de la Ley 14.786, establecer procedimientos alternativos y de autocomposición para la solución de eventuales conflictos, sobre la base de la reglamentación que se comprometen a consensuar en el seno de la Comisión Paritaria, dentro de los noventa días de la firma del presente convenio.

TITULO XVIII

Cláusula de paz social

Artículo 40*- CLAUSULA DE PAZ SOCIAL: En caso de conflicto y con anterioridad a la aplicación de los procedimientos que se regulen, ya sea durante su sustanciación o, en su defecto, si se dispusiera la aplicación de la Ley 14786 o sus futuras modificatorias, las partes asumen el formal compromiso de abstenerse de adoptar cualquier medida de acción directa, sea con abstención o no de prestación

laboral y en o fuera del lugar de trabajo, hasta tanto esos procedimientos hayan concluido.

TITULO XIX

Cuota sindical y contribuciones solidarias

Artículo 41* - CUOTA Y CONTRIBUCIONES SINDICALES:

41.1 Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta y aprobada por Disposición DNAS n* 12/2007, actualmente equivalente al 2,50% (dos con cincuenta por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador. Los empleadores cumplirán el deber de informar a U.T.E.D.Y.C. conforme lo establece la Ley 24.642 art. 6*, sus modificatorias y normas reglamentarias, consistente en enviar informe mensual con la nómina del personal afiliado y no afiliado, remuneraciones, altas y bajas y aportes y contribuciones por cada trabajador.

41.2- Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: Las instituciones retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total percibida en cada período, en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9* de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

41.3.: Eximición de la contribución solidaria establecida en el artículo 41.2 del presente: Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el art. 41.2 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9* de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

41.4. Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes de lo dispuesto en los artículos 41.1 y 41.2 del presente convenio colectivo, deberán ser retenidas y depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva, del 1* al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio, en la Cuenta Corriente de UTEDYC, cuyos datos se comunicarán en forma fehaciente a los empleadores. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, se aplicará el interés mensual resarcitorio y punitorio que se aplique a las obligaciones de la seguridad social.

TITULO XX

Obra Social

Artículo 42* - OBRA SOCIAL:

42.1- Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la Obra Social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23660 y 23661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente.

42.2- Dado que ciertos trabajadores cumplen tareas a tiempo parcial o en forma discontinua, percibiendo una remuneración proporcional a esas modalidades, se establece que los aportes y contribuciones a la obra social que a ellos corresponda se efectuarán de acuerdo a lo establecido en el artículo siete del presente convenio colectivo (art.92 ter de la LCT reformado por la Ley 26.474).

TITULO XXI

Derogación e incorporación de convenios

Artículo 43* - SUSTITUCION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS N* 462/06 y 281/75. Las partes sustituyen el CCT 462/06 y el CCT 281/75 por el presente convenio colectivo el cual constituye un texto ordenado y contiene las modificaciones que fueron introducidas hasta el 1/07/2013, además de aquellas que resultaron pertinente en función de la adecuación del texto, incorporando íntegramente al personal comprendido en los mismos al presente convenio, con las particularidades que se especifican en cada uno de sus artículos.

TITULO XXII

Cobradores

Artículo 44* - COBRADORES: Las partes acuerdan el siguiente Régimen de trabajo para cobradores: a) los cobradores percibirán una remuneración mínima y mensual equivalente al sueldo básico de la 2da categoría de administración; b) los cobradores percibirán en concepto de falla de caja, un importe mensual y mínimo del 10% (diez por ciento) del básico de la 2da. Categoría administrativa mientras permanezcan en esa función. C) Las Instituciones facilitarán mensualmente a los cobradores una suma que en ningún caso podrá ser menor a $ 200 (pesos doscientos) para cambio, cantidad que se les debitará a los cobradores debiendo éstos rendir cuenta mensualmente por el uso de la misma. Lo acordado no deroga ni permite modificar aquellos mayores beneficios salariales que los cobradores estén percibiendo de las entidades empleadoras, ya sea con el pago de porcentajes, básicos u otras modalidades, producto de acuerdos individuales o colectivos. En lo demás se regirán por las cláusulas del presente convenio colectivo.

TITULO XXIII

Profesionales, Profesores, Instructores y Auxiliares

Artículo 45* -PROFESIONALES, PROFESORES, INSTRUCTORES y AUXILIARES:

Este personal se agrupará de la siguiente manera:

Grupo I: Jefe Médico – **Grupo II**: Profesionales con título universitario, profesores de educación física, guardavidas y/o bañeros. A título enunciativo se refiere que quedan incluidos los médicos, odontólogos, farmacéuticos, psicólogos, asistentes sociales, kinesiólogos y aquellos que detenten título universitario. **Grupo III:** Profesores de extensión cultural, docentes y demás profesionales con título terciario. **Grupo IV:** Instructores, entrenadores deportivos, practicantes, auxiliar médico, enfermeras y acompañantes terapéuticos.

Artículo 46*: Para el caso que el personal comprendido en el artículo anterior sea remunerado por hora, se fijan los respectivos valores en el Anexo "A" del presente. Asimismo y en caso que deba fijarse remuneración mensual, la misma surgirá de multiplicar los valores por hora por 176.

Artículo 47* -Salvo las modalidades especificadas en los artículos precedentes, las demás condiciones de trabajo de los cobradores, profesionales, profesores e instructores de educación física y extensión cultural; médicos, odontólogos, kinesiólogos, guardavidas y/o bañeros y personal auxiliar médico, se regirán por lo dispuesto en el presente convenio colectivo general de la actividad.

TITULO XXIV

Convenio colectivo aplicable

Artículo 48*- Quedan derogados todos los convenios colectivos celebrados con anterioridad entre las partes e individualizados con el n* 160/75, incluidos los ya mencionados n* 281/75 y 290/75, el nro 462/06 sus respectivos acuerdos y actas complementarias, a excepción de los acuerdos salariales, rigiendo el presente convenio en adelante y con exclusividad para toda la actividad.

TITULO XXV

Renovación del convenio colectivo

Artículo 49* -RENOVACION DE ESTE CONVENIO: Cualquiera de las partes podrá solicitar con sesenta días de anticipación al vencimiento de la vigencia de este convenio, la constitución de la comisión negociadora de un nuevo convenio en base a los procedimientos que fijen las normas en vigor en esa fecha. Si ninguna de las partes solicitara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de dicha comisión negociadora, se entenderá como que las partes prestan su conformidad para la continuidad de la vigencia de este convenio, hasta que alguna de ellas plantee la necesidad de su renegociación y sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

TITULO XXVI

Régimen para las PYMES

Artículo 50*: Las partes se comprometen a facilitar la aplicación de la Ley 24.467 (PYMES), sus modificatorias y normas reglamentarias, en aquellas instituciones que reúnan los requisitos exigidos por dicha normativa. La Comisión Paritaria creada por este convenio podrá intervenir a pedido de parte interesada a fin de expedirse sobre la interpretación, encuadramiento y aplicación del régimen referido.

TITULO XXVII

Personas con discapacidad

Artículo 51: Las partes facilitarán cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales y tareas requeridas lo permitan, la incorporación de personas con discapacidad a fin de favorecer el cumplimiento de los fines de la Ley 22.431 y sus modificatorias. Asimismo, facilitarán la creación y desarrollo de medios de trabajo protegido en el marco del Decreto Reglamentario N* 498/83.

TITULO XXVIII

Autoridad de Aplicación

Artículo 52*: AUTORIDAD DE APLICACIÓN. : El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

Convenio Colectivo Suscripto entre UTEDYC – FEDEDAC y AREDA –

ANEXO B - CATEGORIAS

SUPERVISION

Categoría 1ra. : Comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sede, establecimiento o sector, recibiendo órdenes directas de la gerencia general y/o del órgano directivo de la entidad, tales como: Contador o Jefe de Contaduría; Intendente General; Asesor Legal; Asesor Médico; Encargado Registro Automotores; Encargado de Filial, Farmacéutico; Jefe de Mantenimiento y Conservación; Intendente Campo de Deportes o Sede Social; Mayordomo Campo Deportes o Sede Social; Programador; Analista Programador

Categoría 2da.: Comprende al personal responsable de los recursos humanos y físicos de áreas y/o sectores, se rige con criterio propio para impartir órdenes e instrucciones al personal a su cargo, tales como: Encargado de área o sector, Jefe de Departamento; Administrador; Subcontador; Subjefe de Personal; Administrador de Colonia o Proveeduría; Subintendente Campo de Deportes o Sede Social; Submayordomo de Campo de Deportes o Sede Social; Fiscalizador; Analista; Administrador de Redes.

ADMINISTRACION

Categoría 1ra.: Comprende al personal especializado en alguna o varias funciones administrativas y/o al personal que cumple funciones específicas o propias de su especialidad profesional y recibe órdenes e indicaciones directas del personal jerárquico, tales como: Secretario/a Administrativo/a de Gerencia; Secretario/a Administrativo de asuntos legales; Traductor Público con Matrícula Oficial.

Categoría 2da.: Comprende al personal administrativo que recibe directivas del responsable del área y se maneja con criterio propio en su implementación. Puede asignar tareas a auxiliares. Tales como: Jefe de Sección; subjefes o subencargados en general; Cajero Principal; Técnicos que ejerzan su especialidad en tareas asignadas; auxiliares especializados en tareas que requieran conocimientos técnicos específicos. Personal de cómputos y liquidaciones; bibliotecarios.

Categoría 3ra.: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, ya sea en forma manual, mecánica y/o electrónica asignadas y bajo la supervisión de su superior, tales como: Auxiliares administrativos en general; cajero auxiliar; recepcionista; telefonista; cadete.

MAESTRANZA Y SERVICIOS

Categoría 1ra.: Comprende a los responsables del control y cumplimiento de tareas de un grupo de trabajadores en diferentes áreas o secciones: Capataz General u otros cargos de igual responsabilidad.

Categoría 2da.: Comprende a los trabajadores que hayan adquirido un oficio determinado y ejecuten sus aptitudes con suficiencia y autonomía. También comprende a los trabajadores responsables de controlar tareas realizadas por medio oficiales y/o peones: Maestro Armero; Maestro Electrotécnico; Sargento 1ro.Bomberos; Capataz.

Categoría 3ra.: Comprende a los trabajadores que detentan y ejecutan una determinada especialidad o tienen a su cargo un sector especializado, tales como: Oficial Especializado; Encargado de Taller; Sargento Bomberos; Encargado General-Contramaestre; Encargado Náutica; Encargado Embarcadero.

Categoría 4ta.: Comprende a los trabajadores que han adquirido conocimientos prácticos como para realizar tareas relativas a un oficio o función determinada tales como: Cabo Bombero; Chofer; Tractorista; Subencargado; Lanchero; Segundo Contramaestre; Armero; Peluquero; Cocinero; Master Caddy; Cabo Marinero; Medio Oficial Especializado; Caballerizo; Peticero; Encargado de sector y/o deportes varios, Utilero, Canchero. Asimismo comprende a los trabajadores que han adquirido idoneidad y experiencia en el cuidado, orientación y ayuda a personas.

Categoría 5ta.: Comprende a los trabajadores que realizan las tareas asignadas bajo supervisión, tales como: Casero; Marinero; Mozo; Portero; Ascensorista; Ordenanza; Sereno; Ayudantes de diversas funciones; Peones; Lavandera; Planchadora; Mucamas/os; personal de limpieza; Grumete.

Nota: la nómina dc funciones incluida en cada categoría ha sido al solo efecto enunciativo.

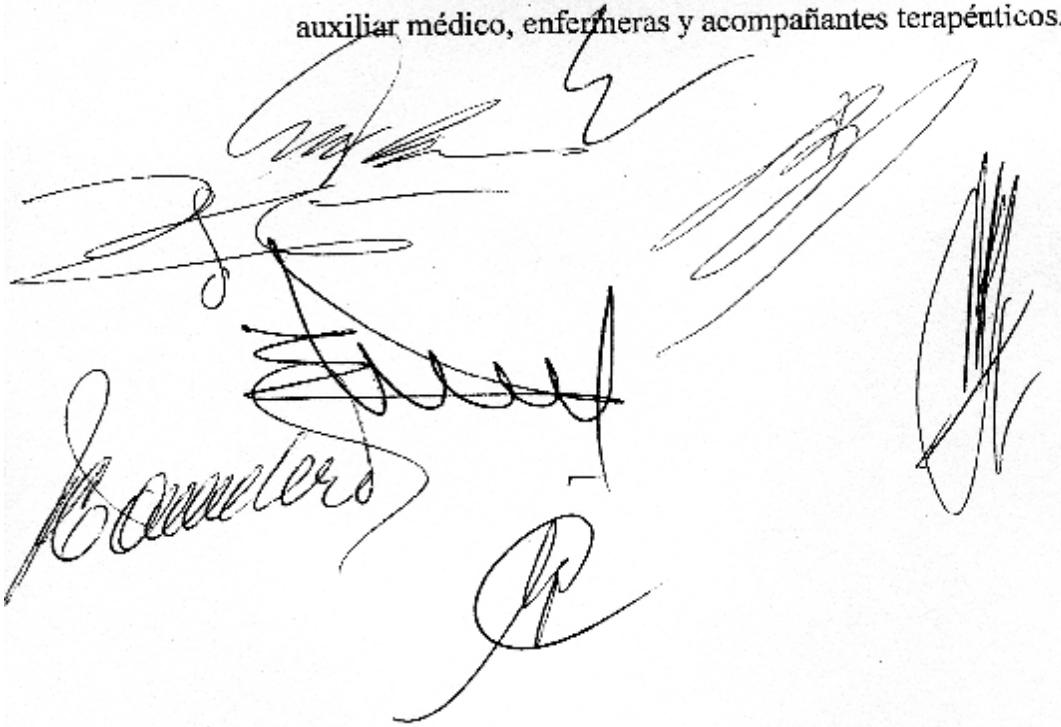
COBRADORES: Categoría 2da. de Administración

PROFESIONALES, PROFESORES, INSTRUCTORES y AUXILIARES:

Grupo I: Jefe Médico

Grupo II: Profesionales con título universitario, profesores de educación física, guardavidas y/o bañeros. A título enunciativo se refiere que quedan incluidos los médicos, odontólogos, farmacéuticos, psicólogos, asistentes sociales, kinesiólogos y aquellos que detenten título universitario.

Grupo III: Profesores de extensión cultural, docentes y demás profesionales con título terciario. Grupo IV: Instructores, entrenadores deportivos, practicantes, auxiliar médico, enfermeras y acompañantes terapéuticos.



ACUERDO SALARIAL UTEDYC - FEDEDAC - AREDA CELEBRADO EL 04 DE MARZO DE 2013

ANEXO "A" REMUNERACIONES

CATEGORIAS	Base 31/12/12	01/01/2013 10% s/12/12	01/07/2013 08% s/12/12	01/09/2013 08,5%s/08/13
Supervisión				
1ra.	5.964	6.560	7.037	7.635
2da.	5.523	6.075	6.517	7.071
Administrativos				
1ra.	5.263	5.789	6.210	6.738
2da.	5.041	5.545	5.948	6.454
3ra.	4.547	5.002	5.366	5.822
Maestr. Y Servicios				
1ra.	5.236	5.760	6.179	6.704
2da.	4.986	5.485	5.884	6.384
3ra.	4.746	5.221	5.601	6.077
4ta.	4.520	4.972	5.334	5.787
5ta.	4.307	4.738	5.083	5.515

Valores horarios

	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Enero	37,28	34,52	32,89	31,5
Julio	39,99	38,51	35,28	33,8
Setiembre	43,39	41,78	38,28	36,67