

ACUERDO DE EMPRESA ENTRE CITYTECH S.A. y el SINDICADO DE EMPLEADOS Y OBREROS DEL COMERCIO (SEOC)

Partes Intervinientes

Intervienen en el presente acuerdo, por la representación sindical SEOC Tucumán (Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio), el Señor Secretario General Roque Remigio Brito Cuil 20-12733759-5, el Secretario de Administración y Actas Oscar Ramon Cano Cuil 20-14225627-5 y el Secretario de Finanzas Javier Fernando Aybar Cuil 20-10910167-3, con el Patrocinio Letrado del Dr. Alejandro Urueña y por la parte Empresaria, Citytech S.A. el Sr. Rafael Garcia Gonzalez, DNI 20.742.327, con Poder suficiente que se agrega al presente; en el entendimiento específico de regular la actividad de Servicios de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para terceros desarrollada por dicha compañía en la Provincia de Tucumán. A su vez, el presente convenio se celebra con conformidad de FAECyS, por lo que no implica reasumir facultades de negociación colectiva en el orden a la representación que esta ejerce.

Lugar y fecha de celebración:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 104 días del mes de Agosto de 2017.

Personal afectado a dicho servicio:

Cantidad de trabajadores beneficiarios a la fecha de suscripción del presente convenio es de 2820.

Periodo de Vigencia:

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1/5/2017.

ARTICULO 1º: RECONOCIMIENTO DE REPRESENTACION.

Las partes consideran que las características propias de la actividad hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones de trabajo específicas, adaptándolas a la dinámica y evolución que tiene y tendrá la provisión y comercialización de los servicios considerados y la incorporación de otros en el futuro.

ARTICULO 2º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en Citytech S.A. dentro del ámbito de actuación de la entidad Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio en la Provincia de Tucumán, y que desarrollen a modo de ejemplo las siguientes actividades: Recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, Recepción de consultas sobre información de productos o servicios, Realización de encuestas de diversos contenidos, Contactos de fidelización de clientela, Gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, Venta y/o cobranza de productos/servicios, Servicios relacionados con soporte tecnológico mesa de ayuda, Investigación de mercado, atención de redes sociales, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, entre otras, y en general, las descriptas como actividades propias del Convenio 130/75, que resultará de aplicación supletoria al presente.

ARTICULO 3º: PERSONAL EXCLUIDO:

Queda excluido de la presente convención todo el personal dependiente de las empresas y/o establecimientos que, por la índole y características de las tareas y/o funciones a su cargo, no se encuentren comprendidos en las funciones y categorías previstas en el Artículo 8º y 9º, como así también el que de alguna manera ejerza facultades de organización y dirección, el que se regirá por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Marta Trayer
Marta Trayer
24982549

Fernando J. Seo
Fernando J. Seo
35921921

ROQUE BRITO
ROQUE BRITO
10.9.10.1650517 Jun
27651048

ALEJANDRO URUEÑA
OSCAR RAMON CANO

Sin perjuicio de las exclusiones que en función del párrafo anterior pudiesen en cada caso resultar, se declaran excluidos de la aplicación de presente convenio colectivo a:

- a) el personal que tuviera facultades de disponer y/o aplicar sanciones disciplinarias y/o el personal cuyas tareas y/o funciones impliquen el manejo de y/o acceso a información y/o documentación de carácter confidencial o reservado,
- b) personal de dirección o conducción,
- c) profesionales cuando cumplan tareas de su especialidad.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 4º: JORNADA DE TRABAJO.

El presente Convenio regula dos tipos de jornada de trabajo:

- a) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 1 (Mantenimiento), 2 (Administrativas) y 3 (Ejecutivo Multicanal) la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- b) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 4 (Operación) conforme lo establecido por el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo.

Dentro del límite señalado y al momento de formarse cada contrato de trabajo las empresas deberán comunicar al trabajador ingresante el horario y la extensión de su prestación de servicios, adecuando esa extensión al referido limite.

En los casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas semanales, el salario básico, será el establecido en la escala salarial prevista en el Artículo 9º del presente Convenio, conforme la extensión de la jornada pactada.

Las empresas podrán determinar horarios de prestación continua o discontinua, trabajos por turnos rotativos o no, distribuidos de lunes a domingo.

En todos los casos se deberá respetar el descanso de doce horas entre jornada y jornada y el descanso semanal correspondiente. Los diagramas que supongan cambios de turno deberán ser notificados al trabajador afectado con un mínimo de una semana.

ARTICULO 5º: DESCANSOS.

Todos los trabajadores gozarán los siguientes descansos:

- a) Descanso Semanal: para lo cual se aplica el Artículo 204 de la LCT.
- b) Descanso entre jornadas, en todos los casos se respetará la pausa establecida en el Artículo 197, último párrafo, de la LCT de doce horas como mínimo.

Los trabajadores que realizan tareas como personal de operación, definido en el Artículo 8º de este convenio gozarán además del siguiente descanso:

- c) Descanso durante la Jornada: el trabajador gozará de un descanso equivalente al ocho coma

[Handwritten signature]

ALEJANDRO URUEÑA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. Tº 98 - Fº 521

SECRETARÍA GENERAL

OSCAR RAMON CANO
SEC. ADM. Y ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

Industria Trozar
Marta Trozar
24982548

Fernando, Sergio
35921971

ALBAN AVILA
10.4/10-167-5257 Sergio
27651049



treinta y tres (8,33%) de la jornada diaria efectivamente trabajada, que podrá ser fraccionada por el empleador en dos (2) períodos.

En caso que la jornada pactada del trabajador sea inferior o superior a las seis (6) horas diarias, el descanso será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, pudiendo el empleador fraccionar ese tiempo en dos períodos.

En cualquier caso el empleador deberá otorgar los descansos cuidando de no afectar la normal prestación del servicio y la salud de los trabajadores. Igualmente, la empresa deberá observar las disposiciones de la Ley 26.541 conforme a la ley provincial 8511.

ARTICULO 6º: CAPACITACION.

La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores.

Las partes promoverán, por los medios que consideren pertinentes, la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este convenio, de acuerdo a la actividad y necesidades de las empresas.

La capacitación deberá hacerse prevalentemente en horarios de trabajo y siempre será en todo a cargo del empleador. La concurrencia a la capacitación dictada a los trabajadores dentro de la disponibilidad horaria declarada por el trabajador a su ingreso a la empresa, es de cumplimiento obligatorio y será considerada parte de las tareas a su cargo.

ARTICULO 7º: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

Las Empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea.

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.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación.

Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y durante los tiempos de trabajo remunerados, son recursos de propiedad del empleador, teniendo este expreso derecho de auditar el contenido de los mismos con el fin de controlar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados.

Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas por las empresas al personal como herramienta destinada a viabilizar el dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales; y la posibilidad de grabar en forma total o a modo de muestreo las comunicaciones mantenidas en oportunidad de la prestación de los servicios a empresas clientes, con el objeto de evaluar la calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc.

[Handwritten signature]

ALEJANDRO URUETA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. 98 - F. 521

OSCAR RAMON GIANO
SEC. ADM. ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
24.987.548.

[Handwritten signature]
35921971

[Handwritten signature]
10.9.10.167
27651079



ARTICULO 8º: CATEGORIZACION DE FUNCIONES Y NIVELES PROFESIONALES.

Las partes enuncian seguidamente, a título ejemplificativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en empresas de Centros de Contacto y Procesos de Negocios para terceros y que se considera comprendido en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para los empleadores la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:

Categoría 1: Personal de MANTENIMIENTO: Personal que las empresas decidan afectar al mantenimiento y/o limpieza de sus respectivos establecimientos, así como el que realiza tareas atinentes a cadetería, mensajería, prevención de pérdidas, con excepción de los casos en que las empresas decidan contratar a proveedores de estos servicios.

Categoría 2: Personal ADMINISTRATIVO: Personal que realiza tareas administrativas de rutina pautadas por normas y procedimientos establecidos, que se encuentran bajo supervisión durante todo el desarrollo de su tarea y que no están alcanzadas por la exclusión del artículo 3º.

Categoría 3: Personal EJECUTIVO MULTICANAL: Es quien realiza tareas de atención y gestión administrativa de cuentas corporativas. Se contactan con los clientes por varios medios de comunicación, como mínimo deben ser dos (2), sin importar la reiteración o uso frecuente de los medios de que se trate: redes sociales, correos electrónicos, correo postal y/o atención telefónica. El uso de teléfonos, no podrá exceder del 50 % de su jornada laboral. Si se dieran las condiciones y requisitos descriptos precedentemente el Empleador tendrá la facultad de contratar el personal involucrado con una jornada de 48 horas semanales.

Categoría 4: Personal de OPERACIÓN: Agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal). Incluye la realización de toda las gestiones vía redes sociales.

A título enunciativo y no abarcativo se describen las tareas correspondientes a esta función:

Atención al Cliente: son los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, generales y técnicas, reclamos, trámites administrativos, cobranzas, brindando información de nuevos productos, contactos de fidelización de clientela y/o cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.).

Mesa de Ayuda / Soporte Técnico: los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario y/o a representantes de atención al cliente, en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el usuario demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

[Handwritten signature]
ALEJANDRO URE
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. Tº 98 - Pº 511

[Handwritten signature]
OSCAR RAMALCANO
SEC. ADM. FACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

[Handwritten signature]
ROQUE R. BRITO
SECRETARIO GENERAL
S.E.O.C. - TUCUMAN

[Handwritten signature]
Cristina Lopez
24982549.

[Handwritten signature]
Fernando, seg
38921971

[Handwritten signature]
ARON...
10-910-777
27.651040

Gestión de Servicios: los trabajadores responsables de realizar gestiones de ventas de cualquier tipo en la totalidad de su jornada y cuya interacción con el usuario sea única y específicamente con el fin detallado previamente, recibirán un incremento del salario básico de 3% el cual constará en el recibo de haberes bajo la denominación "Incremento g. servicios";

Soporte Operativo y jerárquico: los trabajadores que se ocupan del registro de datos, seguimiento de casos, reporte de resultados y/o labores administrativas de cualquier índole, efectuando tareas de asistencia al personal jerárquico a cargo del proyecto.

El Empleador podrá reasignar a los trabajadores de un "proyecto" a otro, en virtud de la facultad previstas en la ley 20.744 (Art. 64, Art. 65, Art. 66, Art. 68, Art. 69), siempre con la limitación prevista en el artículo 73 de la norma mencionada.

Se entiende por "proyecto" a la porción de un servicio destinada a un cliente del Empleador. Esta porción estará integrada por un número de trabajadores asignados a brindar un servicio de manera similar. Al momento del presente acuerdo se reconoce que cada Empleador utiliza un vocablo o sinónimo diferente para designar un "proyecto", como ser: campaña, célula, equipo, cuenta etc.-

ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

ARTICULO 9º: SALARIOS BASICOS.

Se establece un salario fijo básico mensual para cada una de las categorías, en conformidad a la siguiente estructura. A dichas sumas se le adicionarán los incrementos pautados en el Acuerdo Salarial suscripto el 22/3/2017 en idéntica forma y condiciones, según las condiciones allí acordadas.

CATEGORÍA 1 (Mantenimiento)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 14.949,00

CATEGORÍA 2 (Administrativo)	
JORNADA 48 HS.	SALARIO BÁSICO
48	\$ 15.162,00

CATEGORÍA 3 (Operaciones)	
JORNADAS en Horas Semanales por mes.	SALARIO BÁSICO
20	\$ 6.317,50
21	\$ 6.633,38

ALEJANDRO URUEÑA
 ABOGADO
 M.P. 5383 - M.F. Tº 98 - Pº 521

OSCAR RAMON CIANO
 SEC. ADM. Y ACTAS
 S.E.O.C. - TUCUMAN

Cecilia Lopez
 Cuarta Mayor
 24982548

Fernando Saiz
 35921971

Oscar Saiz
 10.9.10.167
 27.651.049



22	\$ 6.949,25
23	\$ 7.265,13
24	\$ 7.581,00
25	\$ 7.896,88
26	\$ 8.212,75
27	\$ 8.528,63
28	\$ 8.844,50
29	\$ 9.160,38
30	\$ 9.476,25
31	\$ 9.792,13
32	\$ 10.108,00
33	\$ 10.423,88
34	\$ 10.739,75
35	\$ 11.055,63
36	\$ 11.371,50

En el supuesto que no se llegare a un acuerdo salarial entre los representantes de los trabajadores y empleadores, dentro de los 30 días corridos posteriores a la Homologación del aumento que se haya establecido para los convenios con mayor representación de trabajadores, entre ellos el de FAECyS, se aplicará en forma obligatoria el porcentaje que resulte en dicho acuerdo salarial, en los mismos términos y condiciones, en cuanto sea aplicable al presente convenio.

ARTICULO 10°: ADICIONALES SALARIALES.

a) Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual. Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

b) Adicionales voluntarios variables por objetivos.

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de gratificación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial o bien contemplar alternativas diferenciadas, dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso, las características cualitativas y cuantitativas del mismo. Si el Empleador decidiera cambiar de "proyecto" al trabajador, éste deberá percibir el adicional voluntario bajo las mismas condiciones que el resto de los trabajadores del "proyecto" de destino.

ALEJANDRO URUENA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. 1° 98 - P. 521

OSCAR RAMON CANO
SEC. ADM. Y ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

Andrés Trayer
Andrés Trayer
24982.549

Fernando
Fernando
35921971

SOYA Soaga
27651049

ALVARO
10.9/10.167

ARTICULO 11°: REMUNERACIONES MINIMAS.

Las remuneraciones establecidas en el presente convenio colectivo de Trabajo serán consideradas como importes mínimos, por lo cual, en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores. Este artículo, tampoco impedirá que el empleador decida, de manera unilateral, asignar una remuneración mayor a las estipuladas en el ARTÍCULO 8°.

ARTICULO 12°: TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑEN EN MAS DE UNA CATEGORIA.

Cuando un trabajador sea ocupado en más de una categoría del presente convenio, se le asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada, por el período que dure la simultaneidad de la tarea asignada.

ARTICULO 13°: VIATICOS O GASTOS DE TRASLADO.

Las empresas reconocerán el reintegro de los gastos suplidos por los trabajadores con motivo de la prestación de servicios fuera de la sede del establecimiento donde trabajen habitualmente, sujeto a la rendición de cuentas de acuerdo a los comprobantes que presente y conforme la política de gastos y movilidad dispuesta por las empresas. Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

ARTICULO 14°: CERTIFICADO DE TRABAJO.

Las empresas están obligadas a otorgar un certificado de trabajo a los tres (3) días de producido el ingreso del trabajador, en donde conste la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la empresa, el domicilio de la misma y el salario convenido. La copia suscripta por el trabajador deberá ser incorporada a su legajo. Este certificado es distinto y no tiene relación alguna con los mencionados en el art. 80 de la LCT.

COMISIONES BIPARTITAS

ARTICULO 15°: INTERPRETACION DE NORMAS CONVENCIONALES.

Las partes convienen constituir una Comisión Paritaria, en los términos del art. 13 de la Ley 14.250 (t.o.) y compuesta por igual cantidad de miembros de cada sector, con funciones de interpretación del presente convenio y categorización profesional.

Cualquiera de las partes podrá convocar para que se reúna la comisión paritaria, debiendo notificar a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del organismo paritario, el que se deberá integrar y funcionar dentro de los dos (2) días de la convocatoria fijando como sede en San Miguel de Tucumán.

Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación de las normas del presente convenio para que la considere la comisión paritaria, si la misma no fuera resuelta dentro de los 60 días corridos de formulada la cuestión, se considerara automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes de concurrir ante la autoridad que estime pertinente.

ARTICULO 16°: CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE. COMISION CREADA A ESTOS FINES.

Amalia Hojar
Amalia Hojar
24982549

Fernando J. Senia
35921971

ASISTENTE
Jorge
10/10/167
27651039

Alejandro Urueña
ABOGADO
M.P. 5363 - M.F. 1988 - F. 91

Oscar Ramoncino
SEC. ADM. Y ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

Las partes asumen la responsabilidad conjunta de velar por el cumplimiento de las normas de Higiene y seguridad del Trabajo y riesgos del trabajo vigentes, a cuyo fin se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención del riesgo laboral y la protección de la salud de los trabajadores.

A tales fines, constituyen una comisión de higiene y seguridad del trabajo, compuesta por representantes de las empresas y del sector gremial.

Dicha comisión tendrá por objeto fijar pautas generales para los establecimientos e implementar en las empresas del sector políticas, normas y procedimientos de seguridad en la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales.

Dentro de los 90 días de homologado el presente convenio las partes se reunirán para constituir, integrar y reglamentar el funcionamiento de dicha comisión.

REGIMEN DE LICENCIAS. LICENCIAS ESPECIALES

ARTICULO 17: VACACIONES.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de su periodo vacacional anual como lo establece la ley 20.744, o la que a futuro la sustituya. El empleador, deberá notificar al trabajador de su periodo vacacional anual con un tiempo no menor a 60 días de anticipación.

ARTICULO 18º: OTORGAMIENTO DE VACACIONES.

Los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios primarios, tendrán preferencia para que el otorgamiento de sus vacaciones sea durante el periodo de receso de clases. En el caso de conyugues, que desempeñen tareas en el mismo establecimiento, se les otorgara la licencia en el mismo periodo, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes y que ello no perjudique el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.

ARTICULO 19: LICENCIA POR MATRIMONIO.

Los trabajadores, tendrán derecho a una licencia con total goce de haberes de doce (12) días corridos por casamiento en la fecha en que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al periodo de vacaciones anuales. También, se adicionara el derecho de un (1) día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.

La licencia deberá ser solicitada con un mínimo de 15 días de anticipación, para que la misma pueda ser programada.

ARTICULO 20º: MATRIMONIO DE HIJOS, HIJOS DE CONYUGUE.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de remuneraciones de un día (1) día de licencia por casamiento de hijos, debiendo presentar ante su empleador constancia pertinente que acredite dicha circunstancia.

ARTICULO 21: NACIMIENTO DE HIJOS.

El trabajador tendrá derecho, con total goce de sus remuneraciones, de 2 días hábiles por nacimiento de hijos, debiendo presentar ante su empleador constancia pertinente que acredite dicha circunstancia.

ARTICULO 22º: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de cuatro (4) días de licencia corridos, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as debiendo presentar la acreditación correspondiente ante su empleador. Cuando por estos motivos el trabajador debiera

ALEJANDRO URUEÑA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. Tº 98 - Pº 521

OSCAR RAMON CANO
SEC. ADM. Y ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

AJIBAN YADIER
5057 Jorge 10/9/10/16
27651049

Indudualiger
Marta Lopez
24982549

Fernando J. Soria
35921971



viajar a más de 300 kilómetros, se otorgaran 2 días corridos más de licencia, también con todo pago de remuneraciones, debiendo justificar la realización del viaje ante el empleador.

ARTICULO 23°: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE INDIRECTOS.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de dos (2) días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debiendo presentar la acreditación correspondiente ante su empleador.

ARTICULO 24°: DONACION DE SANGRE.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de sus remuneraciones, de un (1) día de licencia cuando este concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite

ARTICULO 25°: MUDANZA.

El trabajador tendrá derecho, con goce total de remuneraciones, a dos (2) días corridos de licencia en caso de mudanza. El trabajador estará obligado a acreditar las constancias correspondientes para justificar dicha licencia.

ARTICULO 26°: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS SECUNDARIOS.

El trabajador tendrá derecho, con total goce de haberes y remuneraciones, de diez (10) días de licencia como máximo por año calendario, para tanto para preparar las materias a rendir o para rendir dicho exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 2 días por examen corridos. Si el trabajador lo solicitara, dichas licencias podrán acumularse al periodo ordinario de vacaciones anuales. El trabajador, tendrá la obligación de justificar las licencias solicitadas mediante certificados emitidos por la institución educacional correspondiente.

ARTICULO 27°: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS TERCARIOS.

El trabajador tendrá derecho, con total goce de haberes y remuneraciones, de quince (15) días de licencia como máximo por año calendario, tanto para preparar las materias a rendir o para rendir dicho exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 3 días por examen corridos. Si el trabajador lo solicitara, dichas licencias podrán acumularse al periodo ordinario de vacaciones anuales. El trabajador, tendrá la obligación de justificar las licencias solicitadas mediante certificados emitidos por la institución Educativa correspondiente. Toda esta disposición es aplicable siempre que la Institución Educativa se encuentre debidamente registrada ante la Dirección de Validez Nacional de Títulos y Estudios del Ministerio de Educación de la Nación.

ARTICULO 28°: LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE POST GRADO

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año calendario para los estudiantes universitarios o que cursen estudios de grado a post grado a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de 5 exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales. La institución educativa deberá ser reconocida por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU).

ALEJANDRO URUEÑA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. T° 98 - P° 521

OSCAR RAMON CANO
SEC. ADM. Y ACTAS
S.E.O.C. - TUCUMAN

ROQUE BRITO

Andrés López
Andrés López
24982549

Fernando J. Saia
35921971

ARBA...
10.9.10.167
SOSA Jorge
27651049



ARTICULO 29: LICENCIA POR FAMILIAR A CARGO.

El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año de licencia por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requieran necesariamente la asistencia personal del trabajador. El trabajador estará obligado a presentar ante el empleador las acreditaciones correspondientes de dicha licencia.

ARTICULO 30º: LICENCIA MADRE ADOPTIVA.

La madre adoptiva podrá solicitar una licencia con goce de haberes de hasta 3 meses corridos, en virtud de adopción. Para ello deberá presentar la documentación que acredite la adopción, con 15 días de anticipación al inicio de la licencia.

ARTICULO 31: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Las empresas podrán otorgar licencias sin goce de sueldo en situaciones extraordinarias debidamente fundadas. A solicitud del trabajador también podrá otorgarse horas sin goce de sueldo, con hasta un máximo de doscientas (200) horas anuales por trabajador. Las mismas deberán constar específicamente en el recibo de haberes.

REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 32º: COMUNICACIONES DE LA ENTIDAD SINDICAL.

Los empleadores deberán proveer a la entidad sindical un lugar físico para comunicar a los afiliados y trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, información de la asociación Gremial.

ARTICULO 34: DELEGADOS CONSENTIMIENTO.

Marta Andrea Nazar, D.N.I N 24.982.549; Jorge Marcelo Sosa Fernandez, DNI N 27.651.049; Fernanda Gabriela Soria, D.N.I N. 35.921.971, Todos delegados en la empresa Citytech S.A. y siendo el presente acuerdo, fuente de derechos, todo a fin de garantizar los derechos de los trabajadores, en virtud de que los mismos tienen el contacto directo con los dependientes, en las distintas áreas de trabajo, y sin otro reconocimiento que lo validado en este acuerdo, es por lo mencionado, es que vienen a prestar el expreso y formal consentimiento, del presente acuerdo en toda su integridad y de plena conformidad.

ARTICULO 35º: PERIODO DE TRANSICION.

Los Centros de Contacto y Procesos de Negocios a terceros tendrán noventa (90) días para adecuar su situación a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. En todo lo no regulado en este Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de la actividad entendiéndose que el presente está infraordinado del Régimen Legal del Contrato de Trabajo, Ley 11.544 de Jornada de Trabajo y sus modificatorias, y Ley de Higiene y Seguridad, Nro. 19.587, sus reglamentaciones y modificatorias.

[Handwritten signature]

ALEJANDRO URUETIA
ABOGADO
M.P. 5383 - M.F. Tº 98 - Fº 521

OSCAR RAMON CANO
SEC. ADM. Y ACTAS
SEC. G. TUCUMAN

[Handwritten mark]

Marta Nazar
24982549

Fernanda Soria
35921971

Jorge Sosa
27651049
10.9.10/07



Buenos Aires, 14 de diciembre de 2017.

Director Nacional de Relaciones del Trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Adolfo Saglio Zamudio

S _____ / _____ D

Rerf. Expte. Nro. 1-2015-1772064-17

De nuestra mayor consideración:

Matías Fernandez Moores, en el carácter de apoderado de la empresa **CITYTECH S.A.** – CUIT 30-70906878-9, conforme surge de copia del poder debidamente juramentada que se acompañó oportunamente, con domicilio constituido en calle Bouchard 680 piso 10° CABA, tengo el agrado de dirigirme a Ud. en el **Expte. N° Nro. 1-2015-1772064-17** que tramita por ante la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a los efectos de informarle que:

En virtud de las observaciones formuladas sobre el Acuerdo de Empresa suscripto entre Citytech S.A. y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) por la presente se brindan los siguientes detalles:

- 1) En el entendimiento de regular la actividad desarrollada por la Compañía se celebra el presente acuerdo y se establecen en lo particular, las pautas específicas objeto del mismo. En lo general y respecto de aquellas no incluidas y/o tratadas, resulta de aplicación supletoria el CCT 130/75.
- 2) En cuanto a las escalas salariales para jornada completa especificadas en el Art. 9 del presente acuerdo son las mismas que se establecieron en el Acuerdo Paritario suscripto en fecha 19/3/2016

entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (F.A.E.C.y.S) y el sector empresario representado a través de sus Cámaras Empresariales. Así pues, allí se estableció que el salario básico para la categoría de **Maestranza A** al mes de Marzo de 2017 ascendía a la suma de \$ 14.948,87. Sobre la base de aquella es que en el Acuerdo de Empresa se estableció la de \$ 14.949.- para el personal que ocupa dicha categoría, identificada allí como CATEGORIA 1 (Mantenimiento).

		MAESTRANZA		
MES	AÑO	A		TOTAL
		BÁSICO con	AUMENTO	
		7% REMUNERATIVO	12% NO REMUNERATIVO	
		SOBRE BASE	SOBRE BASE	
ENERO/2017		13.658,32	1.290,55	14.948,87
FEBRERO/2017		13.658,32	1.290,55	14.948,87
MARZO/2017		13.658,32	1.290,55	14.948,87

En esa misma línea de ideas es que para la CATEGORIA 2 (Administrativo) fijada en \$ 15.162.- se tomó la de \$ 15.161,23.- establecida en el Acuerdo Paritario antes referido (Marzo 2017) como salario básico de la categoría ADMINISTRATIVO A.

		ADMINISTRATIVO		
MES	AÑO	A		TOTAL
		BÁSICO con	AUMENTO	
		7% REMUNERATIVO	12% NO REMUNERATIVO	
		SOBRE BASE	SOBRE BASE	
ENERO/2017		13.852,35	1.308,88	15.161,23
FEBRERO/2017		13.852,35	1.308,88	15.161,23
MARZO/2017		13.852,35	1.308,88	15.161,23

Por su lado, los salarios establecidos en la CATEGORIA 3 (Operaciones) del Acuerdo de Empresa poseen la misma base salarial que la tomada para "CATEGORIA 2" pero sobre la cual se aplica la respectiva proporción salarial según la extensión de la



jornada. Cabe recordar que en el Acuerdo de Empresa cuya homologación las partes están solicitando, se está fijando para el personal Operativo una jornada cuya extensión no debe superar las 36 hs. semanales. Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en el Art. 4 del Convenio de Empresa donde se deja debidamente aclarada esta cuestión.

- 3) Finalmente y tal como se expone en el último párrafo del Art. 9 del Acuerdo de Empresa, las partes establecen como metodología de actualización salarial cual, de no prosperar, resultaría de aplicación aquellas pautas paritarias fijadas y que a futuro se otorgue en un nuevo Acuerdo Paritario de la FAECyS con el sector empresario. Bajo esa tesitura es que a las escalas mencionadas en el referido artículo noveno se les debe aplicar el incremento paritario del Año 2017 suscripto en fecha 22/3/2017.

Saludo a Ud. atentamente.


Esteban Fernández
Proces