



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Informe**

**Número:** IF-2023-145770432-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Miércoles 6 de Diciembre de 2023

**Referencia:** REG - EX-2023-117834091- -APN-DGDYD#JGM

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-2388-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante en el RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **807/23.-**

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.12.06 15:51:07 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.12.06 15:51:08 -03:00

## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

**PARTES INTERVINIENTES:** UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES — CONFEDERACION ARGENTINA DE MUTUALIDADES —CONFEDERACION NACIONAL DE MUTUALIDADES DE LA REPUBLICA ARGENTINA

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:** Ciudad de Buenos Aires, 29 de septiembre de 2023.

**ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE PERSONAS TRABAJADORAS A QUE SE REFIERE:** Asociaciones Mutualistas; personas con funciones jerárquicas, de supervisión, administrativas, de maestranza y servicios, venta, promoción y cobranza.

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 60.000 personas trabajadoras en Asociaciones Mutualistas.

**ZONA DE APLICACION:** Todo el Territorio de la Nación.

**PERIODO DE VIGENCIA:** Cuatro (4) años a partir del 1 de octubre de 2023.

**PARTES INTERVINIENTES:** La representación sindical, UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC) representada por su Secretario General Nacional, Carlos Orlando Bonjour, por su Secretario Gremial Nacional, Jorge Rubén Ramos, por su Sub Secretario Gremial Nacional, Fernando Argüelles, por su Secretaria de Actas y Previsión Social Nacional, Patricia Mártire y por su Subsecretario de Hacienda Nacional, Augusto Galeano; y la representación empleadora, Confederación Argentina de Mutualidades (CAM), representada por su Presidente, Sr. Alejandro Russo, el Sr. Narciso Carrizo, Vicepresidente, el Sr. Adrián Bruffal, Tesorero; y la CONFEDERACION NACIONAL DE MUTUALIDADES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CONAM) representada por su Presidenta, Rosa Beatriz Rodríguez, Hugo Héctor Bozzini, Vicepresidente, y Carlos Gaskin, miembro paritario.

### CAPITULO I

#### **GENERALIDADES**

**ARTICULO 1.- ENTIDADES SIGNATARIAS:** Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, con domicilio en la calle Alberti 646, 9º piso, de la Ciudad de Buenos Aires, Confederación Argentina de Mutualidades (CAM), con domicilio real en Suipacha 90 1º Piso de la Ciudad de Buenos Aires, y la Confederación Nacional de Mutualidades de la República Argentina (CONAM) con domicilio real en Lima 549 5º Piso "K" de la Ciudad de Buenos Aires.

**ARTICULO 2.- VIGENCIA:** La vigencia de esta Convención Colectiva será de CUARENTA Y OCHO MESES a partir del 1 de octubre de 2023, acordando las partes expresamente la ultraactividad de todas las cláusulas de este convenio, las que se mantendrán vigentes hasta tanto se firme un nuevo convenio colectivo que reemplace a éste.

**ARTICULO 3.- AMBITO GEOGRAFICO:** La presente convención colectiva de trabajo se aplica en todo el territorio de la República Argentina.



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

Página 1 de 21

**ARTICULO 4.- AMBITO DE APLICACION PERSONAL:** El presente convenio se aplicará a todas las personas que trabajan en las Asociaciones que, conforme sus disposiciones estatutarias, se encuadren dentro de lo normado por la Ley Nº 20.321 de Mutualidades, comprendiendo a todas las actividades y/o servicios que presten las asociaciones mutuales y a las distintas categorías de personas trabajadoras, ya sean en funciones jerárquicas, administrativas, profesionales, quienes detenten títulos técnicos, funciones de maestranza, de servicios, de venta, promoción y cobranza, entre otros.

## CAPITULO II

### **PRINCIPIOS GENERALES**

**ARTICULO 5.- ESCALA SALARIAL. CATEGORIAS:** Las partes acuerdan las escalas salariales y categorías que constan en el ANEXO I y II, que integran el presente convenio y que tendrán vigencia a partir del 1 de octubre de 2023.

En el supuesto de presentarse dudas sobre la categoría que le corresponde a cada persona por la aplicación de este convenio, deberá respetarse el encuadramiento ya existente y que más favorezca a la persona trabajadora, en atención a su salario y jerarquía laboral.

**ARTICULO 6.- NULIDAD DE LAS CLAUSULAS QUE ESTABLEZCAN CONDICIONES MENOS FAVORABLES:** Son de nulidad absoluta las cláusulas que establezcan condiciones laborales menos favorables para quienes trabajan que las dispuestas en el presente convenio, como así también todo acuerdo de partes que suprima o reduzca los derechos aquí reconocidos.

**ARTICULO 7.- PRINCIPIOS DE INTERPRETACION:** En caso de duda sobre la interpretación y/o aplicación de las cláusulas del presente convenio colectivo, se dará intervención a la Comisión Paritaria que se crea por el presente, la cual resolverá conforme los principios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y normas complementarias, y los principios de la justicia social, la equidad y la buena fe.

## CAPITULO III

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**ARTICULO 8.- NIVEL DE REMUNERACION:** La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Las personas que estén percibiendo una remuneración básica superior a la aquí establecida para su categoría, conservarán proporcionalmente dicha diferencia.

**ARTICULO 9.- ADICIONALES:** Se fijan los siguientes adicionales: a) "Antigüedad": 1,5% de la remuneración básica fijada para la categoría en la que revista la persona trabajadora por cada año aniversario de servicios que registre, continuos o discontinuos, en la misma institución. b) "Presentismo": 10% de la remuneración básica de la categoría en la que revista. 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 las personas comprendidas en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en la ciudad de Carmen de Patagones (Provincia de Buenos Aires) y en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut,

CARLOS A. GASKIN

  
HUGO BOZZINI

  
ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 20% de la remuneración total bruta que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

Respecto de todos los adicionales previstos en este artículo aquellas instituciones que a la firma del presente abonarán sumas mayores a las estipuladas aquí, mantendrán los mayores beneficios. Asimismo, aquellas instituciones empleadoras que apliquen sistemas de adicionales diferentes a los establecidos en el convenio 124/90 y 496/07 deberán mantenerlos. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

**ARTICULO 10.- REGLAMENTACION 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: se justificarán 20 minutos de demora por mes. b) Presentismo: sólo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, permisos gremiales 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 24.557 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.

**ARTICULO 11.- VIATICOS:** Cuando la persona que trabaja deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, la empleadora deberá adelantarle los gastos que se le originen abonándole los viáticos correspondientes, que luego serán rendidos con los comprobantes que acrediten los gastos efectivamente incurridos. Si la tarea encomendada excediera en dos horas la jornada habitual de la persona que está trabajando, la entidad le reconocerá, además, los gastos de comida. Cuando la tarea se extienda a más de una jornada, se abonará también la estadía. Los gastos así acreditados no formarán parte de la remuneración ni tributarán cargas sociales, conforme lo establecido por el art. 6º de la Ley 24.241 de jubilaciones y pensiones. Cuando a raíz de la distancia deba permanecer fuera de su domicilio, percibirá en compensación un suplemento del 3% de la remuneración básica de su categoría, por cada día en que persista esa situación.

**ARTICULO 12.- FALLA DE CAJA:** El personal que realice con carácter permanente tareas de cajero/a y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Falla de Caja" equivalente al 5% del básico mensual que corresponda a su categoría. Durante los primeros seis meses este porcentaje se imputará a la formación de un fondo compensador individual. Cuando dicho fondo disminuyera, dejará de percibir el adicional hasta completar el importe faltante. En el supuesto de desvinculación del trabajador/a, o cuando dejare de cumplir las funciones de cajero/a, retirará el fondo que le corresponda.

A los efectos de la aplicación de este adicional para quienes ya se encuentran trabajando de cajeros/as a la fecha de la vigencia de este convenio, deberán percibir el mismo adicional a los efectos de integrar el fondo compensador hasta completar el importe mínimo del 30% de su sueldo básico y de ahí en más regirán para ellas lo normado en este artículo.



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#IGM

**ARTICULO 13.- 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 a las personas y a la representación gremial del establecimiento.

**ARTICULO 14.- USO DE IDIOMA, TITULOS TECNICOS Y/O PROFESIONALES:** Cuando una persona, en el desempeño de las tareas habituales de 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 universitaria o no universitaria, habilitado por autoridad competente, la remuneración básica que se le fije por la empleadora deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un 15% por sobre el básico de la categoría que revista.

**ARTICULO 15.- BECAS:** Las personas trabajadoras que cursen como alumnas/os regulares estudios primarios, secundarios, terciarios o universitarios, percibirán una beca mensual, equivalente al 7% de su sueldo básico. Para poder percibir esta bonificación, deberán acreditar regularmente su concurrencia y haber regularizado el 30% de las materias correspondiente al año y/o ciclo y/o tramo académico anterior según currícula respectiva, mediante certificado otorgado por organismos oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura de la Nación o Provincial cuando así corresponda. El cobro de uno de ellos excluye la percepción del otro. El pago de la Beca se extenderá por el mismo plazo de duración del plan de estudios o currícula de la carrera de la cual se trate. Transcurrido el mismo, subsistirá por dos (2) años más, cuando la persona acredite que ha aprobado como mínimo el 30% de las materias del año y/o ciclo y/o tramo académico anterior, según currícula respectiva.

Aquellas personas que se encuentren percibiendo una beca, bajo las condiciones del régimen anterior del CCT 496/07, conservarán dicho beneficio hasta el 31 de julio de 2024. Transcurrido el mismo, deberán cumplir los requisitos y condiciones establecidos en este artículo para ser acreedoras del beneficio de beca

#### CAPITULO IV

#### **DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES**

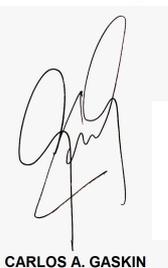
**ARTICULO 16.- REGIMEN DE INGRESO. VACANTES:** Cuando en una entidad deba cubrirse una vacante producida por el alejamiento de quien se encuentra trabajando o la creación de un nuevo puesto de trabajo, se dará preferencia a las personas que estén realizando tareas en la mutual, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad necesarias para el cargo.

**ARTICULO 17.- NOMBRAMIENTO POR LA INSTITUCION:** Una vez agotado el procedimiento de preferencia previsto en el artículo anterior, la mutual podrá cubrirla designando la persona que estima con mayores aptitudes para el cargo.

**ARTICULO 18.- SUPLENCIAS:** Cuando alguien cubra un cargo de mayor jerarquía por ausencia de la persona titular, se le deberá abonarla diferencia de haberes que surja entre las remuneraciones de su categoría y la del cargo que ocupa temporariamente, sin que esto genere un concepto

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

  
CARLOS A. GASKIN

  
HUGO BOZZINI

  
ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

permanente en sus haberes. Asumirá el cargo y su responsabilidad inherente a partir del momento que en la mutual le notifique sus nuevas funciones y mientras las cumpla efectivamente.

**ARTICULO 19.-** En el caso que la persona que trabaja cumpla funciones de diferentes categorías, se entenderá que reviste en aquella categoría que corresponda a la función de mayor jerarquía, sin tener en cuenta la dedicación horaria.

**ARTICULO 20.- PROHIBICION DE POLITICA INTERNA:** Queda prohibido a toda persona comprendida en este convenio participar en las campañas electorales internas de renovación de autoridades de las entidades en cualquier forma.

## CAPITULO V

### **CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL**

**ARTICULO 21.-:** La empleadora implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación del sindicato y con la asistencia de los organismos competentes del Estado, tal como surge del Capítulo VIII de la Ley de Contrato de Trabajo.

La capacitación de las personas que trabajan se efectuará de acuerdo con los requerimientos de la asociación empleadora, los medios que provea para dicha capacitación, las características de las tareas, y las exigencias de la organización del trabajo.

En el certificado de trabajo que la empleadora está obligada a entregar, deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80 de la Ley 20.744, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado la persona las acciones regulares de capacitación.

Quienes trabajan tendrán derecho a 40 horas anuales para realizar actividades de formación y/o capacitación fuera de su lugar de trabajo.

## CAPITULO VI

### **PREVENCION DE LA SALUD - EQUIPOS - CONDICIONES - MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **ARTICULO 22.-:**

a) 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 19.587 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 a las personas que trabajan las herramientas que sean necesarias para el cumplimiento de las tareas o, en su caso, compensar el costo de estas. Asimismo, deberán facilitar un lugar apropiado para guardarlas y los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo la persona que trabaja con ellas responsable de su cuidado y buen estado de conservación.



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

b) A quienes se desempeñen en maestranza, servicios y funciones administrativas, se les proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que corresponda de acuerdo con las funciones que desempeñen, a razón de dos por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de septiembre y abril, respectivamente.

c) A quienes intervengan en el lavado de patios, baños, riego o similares, o a quienes 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.

d) A quienes trabajen de porteros/as y ascensoristas se le proveerá de dos uniformes por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de septiembre y abril, respectivamente. A quienes se desempeñen como sereno se les suministrarán dos uniformes por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de septiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma.

e) A las personas que deban usar guardapolvos en su trabajo se les suministrará dos unidades. La reposición se hará por la empleadora cuando la misma sea necesaria en razón de su uso.

A quienes deban cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se les proveerá de los pertinentes elementos protectores cuando así lo exijan las normas vigentes, con la obligación de uso por parte de la persona involucrada.

f) Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para la persona a quien se le hubieren asignado, que deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras no haga efectiva la devolución, la empleadora tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.

g) El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean, quedará a cargo de quien los utilice, con excepción de quienes presten servicios de asistencia sanitaria, en cuyo caso el lavado quedará a cargo de la entidad empleadora.

h) Quienes trabajan tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

**ARTICULO 23.-:** 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 la empleadora proveerá sin cargo alguno las vacunas que en su caso correspondan. b) Señalar 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 de quienes trabajan.



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

## CAPITULO VI

### LICENCIAS

**ARTICULO 24.- LICENCIA POR VACACIONES:** El término de licencia anual ordinaria previsto en la legislación vigente se verá incrementado en 2 días laborales más con ánimo de propender al turismo.

A fin de respetar situaciones de las personas que ingresaron a trabajar antes del 1 de noviembre de 2006, y que gozaban de mayores plazos previstos en el régimen del convenio colectivo 124/90, la empleadora 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 será gozado en la forma y oportunidad que se acuerde entre las partes. Asimismo, este crédito deberá ser utilizado dentro del año calendario correspondiente y no podrá acumularse a los años siguientes y podrá ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

**ARTICULO 25.- LICENCIAS ESPECIALES:** Por sucesos familiares las personas que trabajan gozarán de las siguientes licencias con goce de sueldos.

a) Por nacimiento o adopción de hijo/a: 10 días corridos para el progenitor no gestante. En el supuesto de alumbramiento o adopción de más de un hijo/a, el plazo de la licencia se extenderá hasta 15 días corridos.

b) Por matrimonio: 10 días corridos, además de los días en que se realizaren las ceremonias civil y religiosa.

c) Por fallecimiento de la persona cónyuge o con la que estuviera unida en concubinato: 3 días corridos.

d) Por fallecimiento de hijos/as, madres, padres y hermanos/as: 3 días corridos.

e) Por fallecimiento de cuñados/as, suegros/as y abuelos/as: 1 día corrido.

f) Por matrimonio de hijos/as: 1 día si la ceremonia es un día laborable.

g) Por mudanza: 1 día laborable.

h) Por donar sangre: el día de la donación.

i) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria no universitaria o universitaria, gozarán de hasta 15 días laborales durante el año calendario, que podrán tomar en períodos de hasta 3 días corridos y deberán justificar mediante comprobante oficial. Las instituciones de enseñanza deben estar reconocidas por el Ministerio de Educación u otro Organismo Educativo de la jurisdicción. El hecho de cursar simultáneamente varias carreras no es motivo para ampliar el período consignado.

j) Cuando la persona cónyuge, o que estuviera unida en concubinato con quien trabaja, se halle afectada de enfermedad grave fehacientemente comprobada, será otorgado una licencia de 10 días



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD/IGM

Página 7 de 21

laborales en el año a la persona trabajadora. Igual beneficio tendrá en aquellos casos de enfermedad grave fehacientemente comprobada, que obligue al cuidado de la persona enferma cuando se trate de familiares consanguíneos/as de primer grado.

k) Serán concedidos permisos durante la jornada de trabajo cuando quien trabaja deba someterse a estudios, curaciones y/o tratamientos médicos debidamente justificados, así como en el caso del examen prenupcial.

**ARTICULO 26.- 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/a menor de edad en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de 60 días corridos y, a su opción, de 30 días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de 5 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) La empleadora reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de 8 sesiones, siempre y cuando esté prescrita por un/a profesional médico/a.

d) 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 30 días con goce de haberes y una 1 hora de lactancia, respectivamente.

## CAPITULO VII

### **JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 27.- HORARIO DE LABOR:** El horario de trabajo no será mayor de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las partes declaran que es inaplicable a las personas encuadradas en el presente convenio el artículo 3º inciso a) de la Ley 11.544 y el artículo 11º del Decreto 16.115/33.

**ARTICULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** Se denomina hora extraordinaria a aquella en la que la persona que trabaja está a disposición de la entidad empleadora en exceso de la jornada convenida en su contrato individual de trabajo. Las horas laboradas en exceso, se pagarán con un 50% de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario donde se abonará con un 100% de recargo. Para el caso de fracciones de la hora extra se considerarán los períodos mayores de 15 minutos.

**ARTICULO 29.- SALARIO HORA - VALOR:** El valor del salario hora estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual bruta por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo y de trabajadas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a 190,52.

*Secret*

*Bozzini*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
CARLOS A. GASKIN

*[Signature]*  
HUGO BOZZINI

*[Signature]*  
ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente

*[Signature]*

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

**ARTICULO 30.- DESCANSO COMPENSATORIO:** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores cuando por estrictas razones de servicio alguien deba trabajar en días no laborables gozará del correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente. Si el trabajo realizado en tales circunstancias se concretase entre las 13hs. del sábado y las 24 hs. del domingo, el descanso compensatorio no podrá ser inferior a 36 horas continuas.

**ARTICULO 31.- DIA DEL/LA TRABAJADOR/A DE UTEDYC:** Declárese Día del/la Trabajador/a de UTEDYC el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto abonándose el día como si fuera trabajado. Cuando coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente.

El Día del/la Trabajador/a de UTEDYC de cada año, para las personas de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales

**ARTICULO 32.- JORNADA REDUCIDA:** Las remuneraciones de quienes cumplan una jornada de trabajo normal y habitual menor o igual a 30 hs. semanales serán liquidadas proporcionalmente a la duración de la misma. Aquellas entidades que a la firma del presente acuerdo estén abonando mayores sumas por los conceptos a los que se refiere este artículo quedan obligadas a mantener el mismo régimen en las condiciones que se hayan establecido en los distintos contratos individuales de trabajo.

#### CAPITULO VIII

##### **SUSPENSIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 33.-:** Las sanciones deberán ser aplicadas en forma justificada, proporcional y razonada, conforme a la siguiente graduación de ellas, condicionada a la gravedad de la falta:

- a) Llamado de atención
- b) Apercibimiento
- c) Suspensión. No podrán exceder de 30 días en el año calendario.
- d) Despido con justa causa.

#### CAPITULO IX

##### **BENEFICIOS SOCIALES. DEBER DE PROTECCION – ALIMENTACION Y VIVIENDA**

**ARTICULO 34.-:** La empleadora debe prestar protección a la vida y bienes de la persona contratada cuando ésta habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquella deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades de la persona trabajadora y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

CARLOS A. GASKIN

HUGO BOZZINI

ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

Página 9 de 21

Cuando la entidad empleadora decidiera la extinción del contrato de trabajo sin justa causa, la persona trabajadora tendrá derecho a permanecer en la vivienda hasta tanto se le abonen los rubros salariales e indemnizatorios que le correspondan percibir y en todos los casos deberá ser preavisado con un plazo no menor a 60 días de anticipación.



**ARTICULO 35.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO:** Las instituciones empleadoras deberán contratar a su cargo y en favor de las personas en relación de dependencia 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 la institución empleadora respecto de sus personas dependientes.



Si la institución no contrata el seguro de vida obligatorio, deberá responder en forma directa por el importe que le hubiese correspondido cobrar a las personas beneficiarias de quien trabaja en la institución.

**ARTICULO 36.- BENEFICIOS POR JUBILACION ORDINARIA, INVALIDEZ Y POR CUMPLIR 25 AÑOS DE SERVICIOS:**



a) Quien cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación no remunerativa mínima equivalente a: 1) un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a 15 años, o 2) de dos meses de remuneración si su antigüedad fuera mayor a 15 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.

b) Quien cumpla 25 años continuos de antigüedad prestando servicios en la misma institución, percibirá una gratificación no remunerativa 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.

## CAPITULO X

**EJERCICIO DEL DERECHO SINDICAL EN LA EMPRESA: DE LA COMISION DE RELACIONES**



**ARTICULO 37.- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION GREMIAL EN LAS MUTUALES:** Las partes reconocen en todas las mutuales el ejercicio del derecho de libertad sindical para todas las personas trabajadoras comprendidas en este convenio, debiendo las partes no incurrir en prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones del trabajo, tipificadas en el art. 53 de la ley 23.551.



**ARTICULO 38.- CUERPO DE DELEGADOS/AS. SU CONSTITUCION:** Cuando en los establecimientos resulten elegidas dos o más personas como delegadas, actuarán como Cuerpo de Delegados/as. Las empleadoras reconocerán como únicos/as representantes de las personas trabajadoras a los/as miembros de dicha Comisión.



ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

**ARTICULO 39.- FUNCIONES DE LOS/AS DELEGADOS/AS. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:** Las funciones de las personas delegadas y del Cuerpo de Delegados/as son las que establecen la ley 23.551 y su decreto reglamentario.

**ARTICULO 40.- GARANTÍAS Y BENEFICIOS SINDICALES:** Las personas trabajadoras que ocupen cargos representativos y/o directivos en la asociación gremial, gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente. La designación, actuación, estabilidad y cese en el cargo de delegados/as y delegados/as suplentes del equipo de trabajo, comisiones internas, de relaciones y organismos similares que ejerzan sus funciones en las instituciones, se registrarán por las normas establecidas en la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario Nº 467/88, o las que las sustituyan en el futuro.

**ARTICULO 41.- DELEGADOS/AS SUPLENTE:** Cuando una persona delegada titular cese en sus funciones por cualquier motivo, será reemplazada por un/a delegado/a suplente que pasará a ser titular hasta la expiración de las funciones del que reemplaza. Quien sea suplente también reemplazará automáticamente a la persona titular cuando por cualquier causa ésta no preste servicio.

**ARTICULO 42.- FACILIDADES DE GESTION:** La empleadora deberá permitir a las personas que sean electas delegadas, el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones. Para su ejercicio pleno y responsable deberá concederse a quienes sean representantes gremiales las facilidades apropiadas para permitir su desempeño en forma rápida y eficaz sin que ello se traduzca en perjuicio del normal funcionamiento de la mutual. Las reclamaciones se efectuarán durante las horas de trabajo, debiendo convenirse entre representantes de quienes trabajan y la mutual, el horario y la modalidad respectiva a tales fines. Las mutuales facilitarán el lugar siempre que lo dispusieran dentro de sus locales, a las personas representantes gremiales a los fines de que éstas efectúen las reuniones o asambleas que sean necesarias con quienes trabajan en la mutual.

Los/as delegados/as gozarán del derecho de comunicar al resto de las personas que trabajan las informaciones que tengan obligación de señalar por medio de carteles fijados en la vitrina gremial, la que deberá situarse a la entrada de los lugares de trabajo, sin perjuicio de la utilización de otros medios tales como boletines u otras publicaciones que aquellos/as repartieren y cuya libre distribución y recepción por parte del equipo de trabajo no puede ser entorpecida por ningún medio.

**ARTICULO 43.- PERMISOS Y LICENCIAS GREMIALES:** Las instituciones empleadoras concederán permiso gremial y licencia a las personas que trabajan con representatividad gremial en el establecimiento, en el orden local, en el orden nacional, tales como por ejemplo secretarios/as generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado Nacional de UTEDYC y/o Secretariado de la Seccional y/o organismos nacionales y/o provinciales, con todos los derechos y garantías de la Ley 23.551.

CARLOS A. GASKIN

ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

HUGO BOZZINI

## CAPITULO XI

### COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

**ARTICULO 44.- JURISDICCION:** Se constituirá una Comisión Paritaria Central con asiento en la Capital Federal y con jurisdicción sobre la totalidad de las localidades en que la U.T.E.D.Y.C., aplique esta Convención.

**ARTICULO 45.- INTEGRACION:** La Comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes. Ambas representaciones deberán estar integradas en un plazo máximo de 30 días a partir de la suscripción del presente Convenio. Asimismo, se designará igual número de suplentes para reemplazar a las personas titulares en caso de ausencia.

**ARTICULO 46.- FUNCIONES:** Esta Comisión tendrá 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). Asimismo, estará facultada a la interpretación y aplicación de las cláusulas de la Convención Colectiva, como así también el encuadramiento de las personas trabajadoras en las nuevas categorías establecidas. Asimismo, intervendrá en la aplicación del régimen de reemplazos y vacantes y en todo otro asunto que específicamente le fuere encomendado por acuerdo de partes y/o por la naturaleza del asunto en discusión, pudiendo expedirse sobre situaciones especiales que le sean planteadas por las entidades mutuales empleadoras relacionadas con su situación financiera y el impacto salarial de este convenio.

**ARTICULO 47.- VOTACION:** La comisión paritaria funcionará con un quórum, el que se computará con la mitad más uno/a de sus miembros. Las resoluciones serán dictadas con el consentimiento de la mayoría de las personas miembros presentes y en caso de empate, las partes podrán someter de común acuerdo la cuestión al Arbitraje del Ministerio de Trabajo de la Nación.

**ARTICULO 48.- ESTABILIDAD:** Quienes sean representantes de la parte sindical de la Comisión Paritaria gozarán de la misma estabilidad que las personas trabajadoras que ocupen cargos electivos o representativos en Asociaciones Sindicales de Trabajadores según la ley respectiva a partir de la notificación fehaciente de su designación a la empleadora.

**ARTICULO 49.- PROCEDIMIENTO:** En su primera reunión la Comisión fijará las normas de procedimiento para su funcionamiento dentro de la ley vigente y la práctica usual, siendo obligación de la Comisión poner en conocimiento de las partes que le sometan alguna cuestión esta reglamentación en la primera oportunidad procedimental.

## CAPITULO XII

### CUOTA SINDICAL. CONTRIBUCION SOLIDARIA

**ARTICULO 50.- CUOTA SINDICAL:** Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a las personas trabajadoras afiliadas a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 3% o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciban.

CARLOS A. GASKIN

HUGO BOZZINI

ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

**ARTICULO 51.- CONTRIBUCION SOLIDARIA:** Contribución de las personas trabajadoras para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: Las instituciones retendrán mensualmente a las que se encuentren comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% 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, de asistencia y asesoramiento legal y previsional y de capacitación y formación profesional conforme lo habilita el artículo 9º de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

**ARTICULO 52.-** Exención de la contribución solidaria establecida en el artículo 51 del presente: las personas que, a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, se encuentren afiliadas a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentas del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el art. 51 del presente. Este beneficio para las personas afiliadas se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9º de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

**ARTICULO 53. - OBRA SOCIAL:** Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones a quienes trabajen, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la Obra Social en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23.660 y 23.661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente.

**ARTICULO 54.-** El presente convenio colectivo reemplaza y deroga al CCT 496/07 y sus actas modificatorias complementarias, el cual registró en adelante y con exclusividad para toda la actividad.

### CAPITULO XIII

#### **RENOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

**ARTICULO 55.-:** 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.

### CAPITULO XIV

#### **RÉGIMEN PARA LAS PYMES**

**ARTICULO 56.-:** 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.

CARLOS A. GASKIN

HUGO BOZZINI

ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

## CAPITULO XV

### **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**ARTICULO 57.-:** 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° 489/83.

## CAPITULO XVI

### **REGIMEN DE GUARDERIA**

**ARTICULO 58.-:** Cuando el establecimiento esté incluido por Ley, Decreto o Reglamentación legal, entre los que deban ofrecer espacios de cuidado o guarderías para niños y niñas la obligación establecida en el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (reglamentada por el Decreto 144/2022) o norma que la reemplace, podrá ser sustituida, a elección de la empleadora, por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

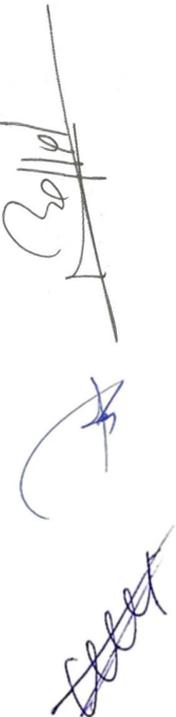
58.1.-Valor de la suma no remunerativa: El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40 % del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor, conforme lo establece el tercer párrafo, del art. 4, del Decreto Reglamentario 144/2022 o el que lo sustituya en el futuro.

58.2.- Menor a Cargo: Se entiende por menor a cargo a aquel/la que tenga la edad que establezca la normativa vigente para hacer obligatoria la prestación y que además se encuentre efectivamente a cargo de la persona trabajadora durante la jornada de trabajo.

58.3.- Documentación: La documentación que podrá ser solicitada para acreditar que el/la menor se encuentra a cargo será a título enunciativo la siguiente: Partida de Nacimiento, y/o Sentencia judicial de guarda con miras a adopción simple, plena o de integración o Guarda por Supuesto Especial de acuerdo con el periodo otorgado o prorrogado, y/o Sentencia de tutela a cargo de la persona titular del beneficio y/o Beneficiario de la Obra Social, y/o Legajo Laboral.

La empleadora requerirá a la persona que trabaja que acredite que los gastos emanan de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la Ley N° 26.844.

La obligación de pago de la prestación se originará a partir de la debida acreditación por la persona beneficiaria.



CARLOS A. GASKIN



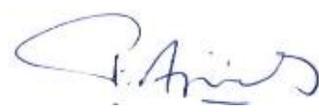
ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente



HUGO BOZZINI



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM



Página 14 de 21

58.4.- Jornada reducida: En el caso que la persona trabajadora tenga una jornada reducida, la prestación no remunerativa será proporcional al tiempo en que se desempeñen efectivamente en el establecimiento.

58.5.- Modalidades especiales: En los casos de prestación de servicios por temporada eventual, estacionarias o cíclicas, la guardería o su pago sustitutivo sólo corresponderán para los momentos de prestación efectiva de trabajo.

58.6.- Teletrabajo: Quienes se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo y estén anexados/as al establecimiento alcanzado por la obligación, recibirán el pago por reintegro de guardería en las mismas condiciones que las personas que trabajan bajo modalidad presencial.

58.7.- Preaviso en caso de cese de la obligación de la empleadora: Cuando el establecimiento modifique la cantidad de personas que presten servicios y ya no quede incluido por Ley, Decreto o Reglamentación legal entre los que deban ofrecer espacios de cuidado o guarderías para niños y niñas, la empleadora deberá preavisar el cese del beneficio a las personas beneficiadas con un mes de anticipación.

## CAPITULO XVII

### **REGIMEN DE TELETRABAJO**

**ARTICULO 59.-:** Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran el teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos de la empleadora, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

59.1.- Exclusiones: No se considerará persona teletrabajadora a quien sólo obtuviera algún permiso especial para realizar ocasionalmente sus tareas en forma remota y que no haya cumplido con la exigencia que se desprende del artículo 7 de la ley 27.555.

Tampoco cuando el trabajo se realice en dependencias de la entidad empleadora o cuando se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja. Se entiende por ocasional, cuando no se realiza en forma habitual ni por costumbre, sino en forma casual o accidental. Se entiende por no habitual aquel trabajo que no se realice con una periodicidad regular que se mantenga en el tiempo.

59.2.-Voluntariedad y reversibilidad: El pase de la posición presencial a Teletrabajo es voluntario tanto para la persona que trabaja como para la empleadora. La modalidad de Teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto o se puede requerir o incluir posteriormente. En el segundo supuesto, cuando la empleadora propone pasar a la modalidad de Teletrabajo, y la persona que trabaja opta por el rechazo, el mismo no constituye motivo para la rescisión de la relación laboral ni modificación de las condiciones de empleo.

59.3.-Condiciones de trabajo: El pase de una modalidad presencial a Teletrabajo no modifica el resto de las condiciones laborales que detenta la persona trabajadora.

CARLOS A. GASKIN

HUGO BOZZINI

ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

Página 15 de 21

59.4.- Establecimiento al cual quedan anexadas las personas que teletrabajan: Las personas que teletrabajan deberán ser anexadas al establecimiento donde prestaban servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, quedarán anexado al centro laboral que indica el artículo 13 del Decreto 27/2021.

59.5.- Jornada de trabajo. Pausas y descansos: Al momento de formalizar el contrato de teletrabajo, las partes podrán pactar jornadas dinámicas, continuas o discontinuas, debiendo especificar los horarios, interrupciones, carga horaria diaria o semanal, indicando en su caso los días que se cumplirá jornada presencial, todo ello, con los límites de descanso diario y semanal previsto en este convenio para quienes trabajen de modo presencial. Dentro de la jornada de trabajo de 8 horas, la persona que teletrabaja tendrá derecho a pausas o descansos para el almuerzo y refrigerio, que deberá acordar previamente con su superior.

59.6.-Tareas de cuidado: Las personas que teletrabajen y que acrediten convivir y tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Para ejercer este derecho, deberá notificar de modo fehaciente dicha circunstancia, así como el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza, con una antelación de 72 horas para no obstaculizar la organización del trabajo y normal funcionamiento del servicio y sector involucrado, salvo acuerdo con su superior a nivel jerárquico de un plazo menor cuando la situación de excepcionalidad o emergencia lo amerite.

59.7.-Derecho a la desconexión: Fuera de la jornada laboral y durante el tiempo de desconexión la persona que teletrabaja tiene el derecho de no contestar mensajes o llamados. Ello no obsta que la empleadora pueda remitir comunicaciones y mensajes en cualquier momento y mediante plataformas que permitan diferir el ingreso del mensaje o llamado, cuando se inicia la jornada laboral.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

59.8.- Mayores gastos de conectividad: Los mayores gastos de conectividad, de consumo de servicios, serán compensados por la empleadora con el pago de una suma diaria de \$ 498. Las partes podrán pactar sumas de mayor valor. El concepto será liquidado como no remunerativo en los términos del artículo 10 del Decreto 27/2021 reglamentario de la ley 27.555. Dicho concepto no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. El mismo será actualizado en los mismos porcentuales y tramos en que se incrementen los sueldos básicos de este convenio.

59.9.-Provisión de equipamiento: Las entidades empleadoras proveerán el equipamiento, las herramientas de trabajo – silla, hardware y software -, así como el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumirá los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas. Asimismo, proveerá guías o manuales con recomendaciones, instrucciones y buenas prácticas en el uso de las herramientas tecnológicas.

CARLOS A. GASKIN

ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente

RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

HUGO BOZZINI

En todos los casos, la persona trabajadora será responsable por el correcto uso, mantenimiento y cuidado de los elementos de trabajo, no pudiendo disponer de estos para otro destino que no sea laboral, ni tampoco ser utilizados por otras personas.

En caso de incorrecto funcionamiento de los elementos físicos o tecnológicos que impidan la prestación de tareas, las empleadoras serán responsables de su reemplazo, permanente o provisorio en caso de reparación del elemento deficiente, sin que se vea afectado el salario de la persona que trabaja.

Cuando existan cortes de servicios de luz, agua y/o internet, en el domicilio donde la persona teletrabaja, no se verá afectado su salario y deberá acreditar dicha circunstancia con la constancia del reclamo ante la empresa proveedora del mismo.

59.10.-Sistemas de control y derecho a la intimidad: Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de las entidades empleadoras deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio en la forma que dispone el artículo 15 de la ley 27.555 reglamentado por el Dto. 27/2021.

59.11.- Contrato de teletrabajo y su registración: La modalidad de teletrabajo debe formalizarse por voluntad concurrente de las partes y por escrito, debiendo la empleadora registrar el contrato ante el Registro de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con copia a UTEDYC.

## CAPITULO XVIII

### AUTORIDAD DE APLICACION

**ARTICULO 60.-:** 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.



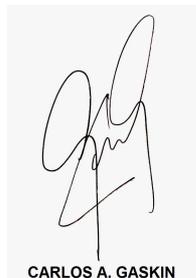
Adrián F. Bruffal  
Tesorero  
Confederación Argentina de Mutualidades



Narciso Carrizo  
Vicepresidente 1°  
Confederación Argentina de Mutualidades



Lic. Alejandro J. Russo  
Presidente  
Confederación Argentina de Mutualidades



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente



Augusto GALEANO  
Subsecretario de Hacienda Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



PATRICIA MARTIRE  
Secretaria de Actas y Previsión  
Social Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



Fernando ARGÜELLES  
Subsecretario Gremial Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM  
Secretario Gremial Nacional  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL  
UTEDYC

CARLOS BONICINI  
Consejo Directivo Central  
UTEDYC

## ANEXO I – CATEGORIAS DEL PERSONAL

### **PERSONAL JERARQUICO:**

Se hallan comprendidos dentro de este personal, aquellos cuyas tareas son de supervisión y dirección general, teniendo a su cargo la responsabilidad directa e indirecta de todo el personal proporcionada a su escala jerárquica.

Este personal se caracteriza por las siguientes condiciones que lo destacan netamente:

- a) En ausencia del superior reemplaza automáticamente a éste mientras dure la misma.
- b) En ausencia de los miembros del Órgano Directivo, la responsabilidad administrativa corresponderá a quien ejerza la categoría tope superior.
- c) Son ejecutoras de las indicaciones que formule la Comisión Directiva y deben guardar el secreto de las resoluciones frente al resto del personal y frente a terceros, salvo los problemas que puedan ser atingentes a los intereses de dicho personal.
- d) Se considerará Jefe/a de Departamento a quien tiene responsabilidades de dirección o supervisión de 2 o más secciones o a las personas jefes/as que por la amplitud o importancia de sus funciones así les corresponda.

Las categorías de este personal serán las siguientes:

1era. Categoría: Directivos, Gerente/a General, Administrador/a general o similar.

2da. Categoría: Sub-Gerente/a, Sub-Administrador/a General, Asesor/a Letrado/a, Contador/a, Médico/a, Gerente/a de Filial o Área.

3ra. Categoría: Jefe/a de Área, Jefe/a de Cómputos, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Contaduría, Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Tesorería; Farmacéutico/a, Director/a de Jardín de Infantes, de Jardín Maternal, Profesional Universitario/a de la salud (Odontólogo/a, Kinesiólogo/a, Psicopedagogo/a, Asistente Social, Licenciado/a en Enfermería) Administrador/a de Sistemas Senior, Administrador/a de Bases de Datos Senior, y Líder de Proyectos Senior; Jefe/a de Brigada, Jefe/a de Mantenimiento; Maitre.

4ta. Categoría: Administrador/a de Colonias, Proveedurías u Hoteles, Jefe/a de Sección, Administrador/a de Sistemas Semi Senior, Administrador/a de Bases de Datos Semi Senior, y Líder de Proyectos Semi Senior, Jefe/a de Locutores, Administrador/a de Servicios Funerarios

5ta. Categoría: Encargado/a de Sección, Filial u Oficina, Administrador/a de Sistemas Junior, Administrador/a de Bases de Datos Junior y Líder de Proyectos Junior, Locutor/a, Animador/a, Encargado/a de la contratación de Servicios Funerarios, Responsable de Exequias y Ceremonial.



CARLOS A. GASKIN



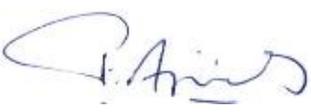
ROSA B. RODRIGUEZ  
Presidente



HUGO BOZZINI



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM



Página 18 de 21

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

1era. Categoría: Secretario/a de Gerencia, Secretario/a de Administración de Asuntos Legales, Cajero/a Principal, Docente, Maestra/o Jardinera/o, Profesor/a, Instructor/a, Administrativo/a de Área Contable, Administrativo/a de Área Jurídica y Administrativo/a de Área de Liquidación de sueldos y jornales; Soporte Técnico y Analista Programador/a Senior, Locutor/a Informativo/a.

2da. Categoría: Asistente de Área, Bibliotecario/a, Dibujante, Cajero/a, Archivista, Telefonista con más de 5 líneas y/o 25 internos, Soporte Técnico y persona Analista Programadora Semi Senior, persona Locutora Comercial, Terapeuta, Operador/a, Socializador/a, Acompañante de personas enfermas.

3era. Categoría: Facturista, Auxiliares Principales Telefonista hasta 5 líneas y/o 25 internos, Soporte Técnico y persona Analista Programadora Junior y Training.

4ta. Categoría: Auxiliar 1ra. Con experiencia,

4ta Categoría: Auxiliar 2da. ingresante sin experiencia.

5ta. Categoría: Cadete, Recepcionista.

En cuanto al personal de 4ta. Cat. Aux. 2da. deberán desempeñarse en toda tarea administrativa que la Entidad le asigne.

Ascensos en la 4ta categoría Auxiliar 2da. Ingresante sin experiencia. Al transcurrir 1 año desde la fecha de ingreso del/la trabajador/a en esta categoría, ascenderá a la inmediata superior (4ta Categoría Auxiliar 1ra. con experiencia)

**PROMOTORES/AS, VENDEDORES/AS Y COBRADORES/AS.**

Se establece que los/as promotores/as, vendedores/as y cobradores/as incluidos en esta categoría percibirán su remuneración mediante comisión solamente y en base exclusivamente a las operaciones que ellas concierten. Dichas comisiones se liquidarán en forma mensual estableciéndose que, si el monto de las mismas no alcanzare el mínimo establecido en este convenio para dicha categoría, la empleadora deberá integrar la diferencia garantizando en todos los casos una remuneración mensual que alcance dicha suma. Teniendo en cuenta las características particulares de esta categoría, aquellos/as trabajadores/as que no tengan que cumplir horarios de trabajo fijos, no percibirán el adicional convencional denominado presentismo.

**PERSONAL DE SERVICIOS:**

1ra. Categoría: Oficial Calificado/a, Mayordomo/a, Encargado/a de Mantenimiento, Encargado/a de Depósito, Encargado/a de Proveduría, Encargado/a de área, Cocinero/a, enfermero/a, Técnico/a con título habilitante, Mozo/a, Barman, Gambucero/a, Adicionista, Bañero/a o guardavidas de pileta de natación o piscina, Peón, Ayudante/a de Barman, Sereno/a.



CARLOS A. GASKIN



HUGO BOZZINI



ROSA B. RODRÍGUEZ  
Presidente



RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

2da. Categoría: Ascensorista, Ayudante/a de Cocina, Portero/a, Casero/a, Chofer, Ordenanza, Oficial Mantenimiento, personas que han adquirido idoneidad y experiencia en el cuidado, orientación y ayuda a personas. Personal de tareas de mantenimiento, limpieza, cocina y servicios de atención de la salud en consultorios. Personal de servicios fúnebres y preparación de cadáveres, choferes de traslado y cortejos fúnebres.

3ra. Categoría: Peón General, Mucama/o, Medio Oficial, Servicio mantenimiento, Lavacopas.

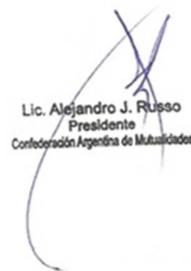
4ta. Categoría: Aprendiz.



**Adrián F. Bruffal**  
Tesorero  
Confederación Argentina de Mutualidades



**Narciso Carrizo**  
Vicepresidente 1°  
Confederación Argentina de Mutualidades



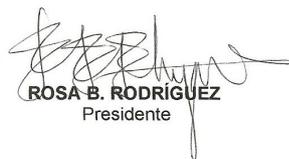
Lic. Alejandro J. Russo  
Presidente  
Confederación Argentina de Mutualidades



**CARLOS A. GASKIN**



**HUGO BOZZINI**



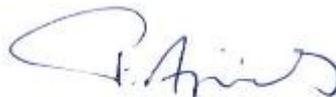
**ROSA B. RODRÍGUEZ**  
Presidente



**Augusto GALEANO**  
Subsecretario de Hacienda Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



**PATRICIA MARTIRE**  
Secretaria de Actas y Previsión  
Social Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



**Fernando ARGÜELLES**  
Subsecretario Gremial Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC



**Jorge R. RAMOS**  
Secretario Gremial Nacional  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL  
UTEDYC



**CARLOS BONJOUR**  
Secretario General Nacional  
Consejo Directivo Central  
UTEDYC

## ANEXO II

### ESCALA SALARIAL

ACUERDO SALARIAL COMPLEMENTARIO 2023 - UTEDYC c/CAM/CONAM/CCT N° 496/07  
ANEXO I - ESCALA SALARIAL

CATEGORÍAS	15%		8%		8%		8%		10%		8%	
	JUNIO '23		AGOSTO '23		SEPTIEMBRE '23		OCTUBRE '23		NOVIEMBRE '23		DICIEMBRE '23	
	JULIO '23		BÁSICO		BÁSICO		BÁSICO		BÁSICO		BÁSICO	
<b>PERSONAL JERÁRQUICO</b>												
	REM	NO REM	REM	NO REM	REM	NO REM	REM	NO REM	REM	NO REM	REM	NO REM
1ª	307.606	46.141	353.746	24.608	378.355	24.608	402.963	24.608	427.572	30.761	458.332	24.608
2ª	280.564	42.085	322.648	22.445	345.093	22.445	367.539	22.445	389.984	28.056	418.040	22.445
3ª	266.102	39.915	306.017	21.288	327.305	21.288	348.593	21.288	369.881	26.610	396.492	21.288
4ª	253.201	37.980	291.181	20.256	311.437	20.256	331.693	20.256	351.949	25.320	377.269	20.256
5ª	241.677	36.252	277.929	19.334	297.263	19.334	316.597	19.334	335.931	24.168	360.099	19.334
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>												
1ª	233.138	34.971	268.108	18.651	286.759	18.651	305.410	18.651	324.061	23.314	347.375	18.651
2ª	221.660	33.249	254.909	17.733	272.641	17.733	290.374	17.733	308.107	22.166	330.273	17.733
3ª	216.656	32.498	249.154	17.332	266.487	17.332	283.819	17.332	301.151	21.666	322.817	17.332
4ª AUX 1ª	210.779	31.617	242.396	16.862	259.258	16.862	276.120	16.862	292.983	21.078	314.060	16.862
4ª AUX 2ª	206.142	30.921	237.063	16.491	253.554	16.491	270.046	16.491	286.537	20.614	307.151	16.491
5ª	200.357	30.054	230.410	16.029	246.439	16.029	262.467	16.029	278.496	20.036	298.532	16.029
<b>PROMOTORES</b>	200.357	30.054	230.410	16.029	246.439	16.029	262.467	16.029	278.496	20.036	298.532	16.029
<b>PERSONAL SERVICIO</b>												
1ª	224.322	33.648	257.971	17.946	275.917	17.946	293.862	17.946	311.808	22.432	334.240	17.946
2ª	213.855	32.078	245.933	17.108	263.041	17.108	280.150	17.108	297.258	21.385	318.644	17.108
3ª	206.509	30.976	237.485	16.521	254.006	16.521	270.527	16.521	287.048	20.651	307.698	16.521
4ª	199.714	29.957	229.671	15.977	245.648	15.977	261.626	15.977	277.603	19.971	297.574	15.977
Compensación gastos												
Teletrabajo: valor diario S (*)	433	498	533	567	602	645	680					

(\*) se liquida de acuerdo al art. 10 Ley 27555 y Dto 27/2021 (la compensación de gastos es no remuneratoria y esta exenta del pago del impuesto a las ganancias)

  
**Adrián F. Bruffal**  
Tesorero  
Confederación Argentina de Mutualidades

  
**Narciso Camizo**  
Vicepresidente 1°  
Confederación Argentina de Mutualidades

  
**Lic. Alejandro J. Russo**  
Presidente  
Confederación Argentina de Mutualidades

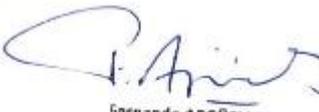
  
**CARLOS A. GASKIN**

  
**HUGO BOZZINI**

  
**ROSA B. RODRÍGUEZ**  
Presidente

  
**Augusto GALEANO**  
Subsecretario de Hacienda Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC

  
**PATRICIA MARTRE**  
Secretaria de Actas y Previsión  
Social Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC

  
**Fernando ARGÜELLES**  
Subsecretario Gremial Nacional  
Consejo Directivo Central UTEDYC

  
**Jorge R. RAMOS**  
Secretario Gremial Nacional  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL  
UTEDYC

  
**CARLOS BONJOUR**  
Secretario General Nacional  
Consejo Directivo Central  
UTEDYC



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Documentación Complementaria**

**Número:** RE-2023-117832650-APN-DGDYD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Miércoles 4 de Octubre de 2023

**Referencia:** Otra Documentación

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 21 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.10.04 10:48:22 -03:00

MARIA JOSEFINA ESTRELLA - 27169208641  
en representación de  
UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES  
- 30531602273

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.10.04 10:48:22 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Resol 2388-23 CCT 807-23 A

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 23 pagina/s.