



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

**Informe**

**Número:** IF-2024-72877816-APN-DNC#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 11 de Julio de 2024

**Referencia:** REG - EX-2023-146217149- -APN-DGDYD#JGM

---

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2024-13-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/19 el documento N° RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1703/24 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.07.11 15:49:16 -03:00

CARLOS MAXIMILIANO LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección de Negociación Colectiva  
Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.07.11 15:49:16 -03:00

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES –**  
**CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 6 días del mes de Diciembre de 2023, entre la UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), con domicilio legal en Alberti Nro. 646 CABA, representada en este acto por su Secretario General Nacional, el Sr. Carlos Orlando BONJOUR, por su Secretario Gremial Nacional, Jorge Rubén RAMOS y su Subsecretario Gremial Nacional Fernando ARGÜELLES, por una parte, en adelante UTEDYC; y por la otra, la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, con domicilio Avda. 13 Nro. 821/823 de la Ciudad de La Plata, representada por el Dr. Daniel Burke, en su carácter de Presidente, en adelante LA CAJA, se firma el presente Convenio Colectivo con el alcance previsto en la Ley 14.250 y sujeto a las siguientes cláusulas:

**ANTECEDENTES**

UTEDYC inició el 19 de febrero de 2013 el trámite administrativo que corre bajo el número de registro 1.550.416 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación con el objeto de formalizar la constitución de una unidad de negociación con la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

Por Disposición 91 del 8 de marzo de 2013, de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, se declaró constituida la COMISIÓN NEGOCIADORA entre UTEDYC y LA CAJA, "para establecer la negociación de un Convenio de Empresa y salarios profesionales, en el marco de la Convención Colectiva de Trabajo Nro. 462/06", por considerar que "las partes han acreditado la personería de los sectores involucrados dando por ello cumplimiento a la requisitoria legal".

En dicho contexto, las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Empresa en el marco del CCT 804/23 y/o el que en el futuro lo reemplace con los alcances de la Ley 14.250, dejando constancia de que, hasta la fecha, las personas que trabajan en LA CAJA no se encontraban comprendidas bajo ningún Convenio Colectivo.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

## TÍTULO I

### VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

#### ARTÍCULO 1. Vigencia.

Desde el 6 de Diciembre de 2023 y hasta el 5 de Diciembre de 2026, es decir, tres años. Las partes pactan expresamente la ultraactividad legal de todas las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### ARTÍCULO 2. Ámbito geográfico.

Todo el territorio de la República Argentina.

#### ARTÍCULO 3: Ámbito personal.

Este Convenio comprende a todas las personas que trabajan en relación de dependencia para LA CAJA DE PREVISION SOCIAL PARA ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, cuyas posiciones escalafonarias obran en el Anexo I, con exclusión de las personas con funciones jerárquicas que se encuentren inmediatamente por debajo del Directorio. Expresamente quedan excluidas de este Convenio las siguientes funciones: Gerente General, Sub Gerentes/as, Jefes/as de Departamento, Jefes/as de Área y Jefes/as de Delegación.

#### ARTÍCULO 4. Cantidad personas.

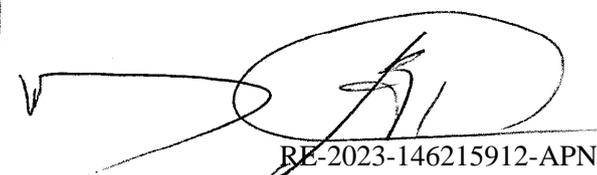
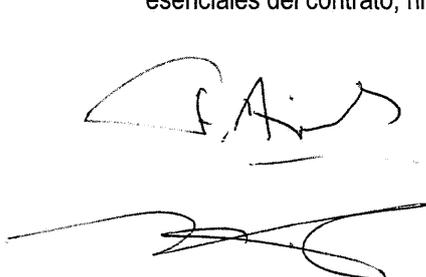
La Caja tiene 259p personas incluidas en el presente convenio, a la fecha de suscripción del presente.

## TÍTULO II

### FACULTADES DE ORGANIZACIÓN.

#### ARTÍCULO 5. Facultades de organización.

Se reconoce a LA CAJA las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos, el funcionamiento de su institución, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnicos, de servicios y de las personas que trabajan. Todo ello, en el marco del art. 66 de la LCT y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines de la institución y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de quienes trabajan. En ese marco, la entidad podrá introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral a las personas que trabajan.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

### TÍTULO III

#### JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.

##### ARTÍCULO 6. Jornada de trabajo.

6.1. La jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias y 40 horas semanales, de lunes a viernes.

En aquellos supuestos en que la persona que trabaja solicite cambios temporales de horario, su otorgamiento quedará sujeto a la previa evaluación y autorización de la Gerencia General de LA CAJA.

6.2. Cuando por cuestiones personales/administrativas ajenas a las tareas encomendadas una persona deba ausentarse por un período de tiempo igual o menor a media jornada de trabajo, podrá proponer la compensación del tiempo de ausencia dentro del período establecido para la liquidación de haberes. Esta prerrogativa podrá ser utilizada hasta 2 (dos) veces por año calendario.

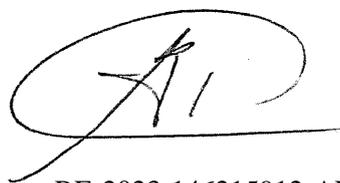
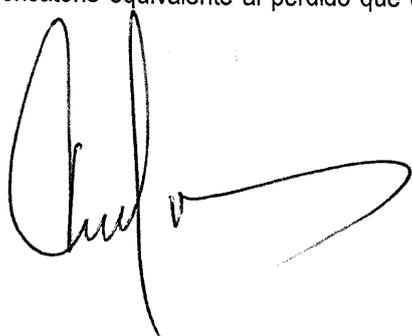
6.3. **Jornada especial en períodos de Feria Judicial.** En coincidencia con los períodos de Feria Judicial dispuestos por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la jornada de trabajo se reducirá en dos (2) horas o en un 25% de la jornada habitual de cada persona en caso de jornadas reducidas, adecuándose los horarios de ingreso de acuerdo a las particularidades de cada área para asegurar los objetivos de trabajo, pudiendo variar el horario de entrada, el de salida o ambos con previo aval del/la responsable superior. Esta reducción horaria no implicará reducción ni disminución de la remuneración de las personas que trabajan. En estos períodos de reducción horaria, no se podrán realizar horas suplementarias.

##### ARTÍCULO 7. Horas Extras.

Las horas que excedan la jornada normal y habitual de quienes trabajan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás, se aplicará la Ley 20.744 (T.O.), la Ley 11.544, decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Las horas suplementarias, sea que la persona que trabaja opte por compensarlas o cobrarlas, se fraccionarán en minutos y se calcularán con un adicional del 50% cuando se realicen en días laborales hasta las 22 hs., y 100% en sábados y domingos. Para el cálculo del valor de estas, se tomarán todas las sumas remunerativas que perciba la persona y el divisor no podrá ser superior a 160 horas.

Cuando la persona trabajadora fuera convocada a prestar servicios en sus días de descanso se le deberá otorgar además un descanso compensatorio equivalente al perdido que deberá hacerse efectivo dentro de la semana siguiente.



RE-2023-146215912-APN-DGD#JGM

#### **ARTÍCULO 8. Días feriados.**

La persona que sea convocada y acepte trabajar en un día feriado nacional, o asueto provincial y municipal percibirá la remuneración conforme a la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso en la semana siguiente.

Si el feriado nacional en el cual la persona es convocada a prestar servicios coincidiera con su día de descanso semanal, se le otorgará un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.

#### **ARTÍCULO 9. Día de UTEDYC.**

Declarase "Día del/la Trabajador/a de Entidades Deportivas y Civiles" el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se considerará como día feriado a todos sus efectos y se le abonará a quienes trabajen como si fuera trabajado. Cuando este coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente. La persona que fuera convocada a prestar servicios percibirá la remuneración prevista para un día feriado y se le otorgará un franco compensatorio dentro de la semana. Si dicho día estuviera comprendido dentro de un período de licencia ordinaria anual -vacaciones -, se adicionará un día extra a dicho período. Las partes podrán de común acuerdo trasladar el presente día de asueto a otro día hábil dentro del mismo año calendario.

### **TÍTULO IV**

#### **VACACIONES Y LICENCIAS.**

#### **RÉGIMEN DE VACACIONES ANUALES Y OTRAS LICENCIAS.**

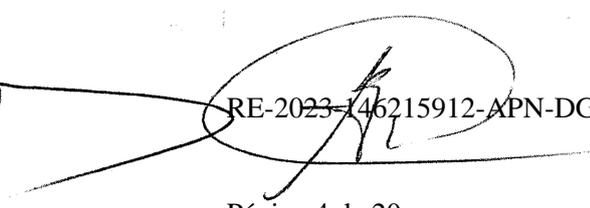
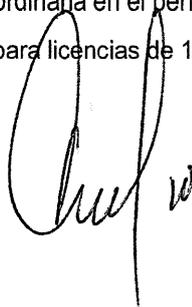
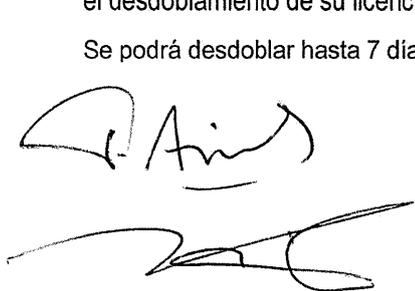
#### **ARTÍCULO 10. De las vacaciones anuales.**

10.1. A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todas las personas comprendidas en el mismo tendrán, en cuanto a sus plazos, requisitos, y demás modalidades, el régimen de vacaciones anuales establecido en la Ley 20.744 (T.O.) y sus normas reglamentarias. En cuanto a su extensión, se regirá por los siguientes plazos:

- a) de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de 5 años;
- b) de 23 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de 5 años, no exceda de 10;
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años no exceda de 20 años;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

En atención a las particularidades de la actividad de LA CAJA, y a solicitud de la persona que trabaja, las vacaciones podrán desdoblarse conforme al siguiente criterio. Un primer tramo de las vacaciones deberá tomarse en el mes de enero, extendiéndose a febrero si el sector así lo justifica pudiendo cada persona trabajadora acordar el desdoblamiento de su licencia ordinaria en el período comprendido en el mes de julio

Se podrá desdoblar hasta 7 días para licencias de 14 días, y hasta 10 días para licencias de 21 días o más.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

Excepcionalmente, la licencia podrá ser diferida al período marzo-diciembre cuando por razones debidamente justificadas, y la persona cuente con el aval de su superior, y la correspondiente conformidad de la Mesa Directiva de la institución.

Las personas que trabajan deberán gozar sus días de licencia en períodos no menores a siete días. No obstante, podrán solicitar, con acuerdo del/la Jefe/a de Departamento respectivo, y la correspondiente conformidad de la Mesa Directiva de la institución.

, subdividir una semana en períodos menores, como también postergar la licencia hasta 7 días dentro del período inmediato siguiente.

A solicitud de quienes trabajan las vacaciones podrán comenzar cualquier día hábil de la semana.

**10.2.** La licencia anual por vacaciones se interrumpirá cuando existan causales que impidan cumplir la finalidad de descanso y recuperación psicofísica de la persona o se superpusiera con otra licencia ordinaria o especial tal como sería, por ejemplo, un accidente o enfermedad inculpable, el nacimiento de un/a hijo/a, el fallecimiento de familiares, el matrimonio, etc.-

#### **ARTÍCULO 11. De las licencias especiales.**

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todas las personas trabajadoras comprendidas en él mismo tendrán en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, el régimen de licencias especiales establecido en la Ley 20.744 (T.O.), sus normas reglamentarias, y el presente convenio. Por consiguiente, tales personas gozarán de las siguientes licencias especiales:

a) por matrimonio, 15 días corridos;

b) por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen unidas en aparente matrimonio (según las condiciones establecidas en la LCT), de hijos/as, de hermanos/as, de madres o padres y de nietos/as, 7 días corridos;

c) por fallecimiento de padres o madres políticos/as, primos/as, tíos/as o abuelos/as, 2 días corridos;

d) para rendir examen en ciclo secundario, terciario y/o universitario: 3 días corridos incluido el del examen, y hasta un máximo de 15 días al año.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá comunicar con una antelación no menor a 48 hs. la solicitud de licencia. Dentro de las 48 hs. posteriores a la misma deberá presentar la acreditación fehaciente otorgada por el/la funcionario/a competente del establecimiento educativo.

e) por enfermedad de cónyuge o conviviente o familiares de primer grado debidamente acreditada con certificado médico, hasta un máximo de 15 días con goce de sueldo por año calendario, debiendo acreditar que es la única persona disponible para atender al familiar enfermo/a.

En caso de ser necesarios más días de licencia, se otorgarán sin goce de sueldo. En la misma línea, cuando el/la cónyuge o hijos/as se hallaren internados en un establecimiento asistencial, su estado revista gravedad y resulte necesaria la presencia de quien trabaja, LA CAJA se compromete a considerar permisos especiales de salida.

BE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

f) por mudanza, 2 días hábiles.

g) Salida especial para concurrir a reuniones escolares de hijos/as. Se otorgará un permiso especial de concurrencia a reuniones escolares, de hasta 3 veces al año y un máximo de 4 horas cada vez. Deberá solicitarse con 48 hs. de anticipación y contar con la autorización del/la Jefe/a de Departamento o sector.

h) Licencia por enfermedad y/o por atención médica. Serán concedidas las horas necesarias para que quien trabaja pueda someterse a estudios o tratamientos médicos, cuando estos no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, y debiendo dicha persona asistir previamente al trabajo y/o retornar luego de sus trámites, de ser posible.

i) Licencia por matrimonio de hijo/a, 1 día hábil extendiendo a 2 cuando el casamiento se celebre a más de 350 km de distancia;

j) Franco por motivos personales, se otorgará a todas las personas trabajadoras hasta 3 días de franco por motivos personales por año.

k) Licencia extraordinaria sin goce de haberes. Todas las personas que trabajan podrán solicitar una licencia extraordinaria sin goce de haberes cuando por cuestiones personales o de servicios lo soliciten y siempre que no afecte la normal prestación de servicios en el área. Deben solicitarla con 15 días de anticipación y por un período máximo de 365 días y quedará a criterio de LA CAJA su otorgamiento. Durante el período de esta licencia extraordinaria se realizará la reserva de puesto y subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones para ambas partes.

Para los casos de fallecimiento previstos en los incisos B y C, se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el familiar fallecido/a se encuentre a más de 400 km.

#### **ARTÍCULO 12. Licencia especial para víctimas de violencia de género.**

Se otorgarán 10 días hábiles con goce de haberes para toda persona trabajadora que resulte afectada por situaciones de violencia de género, cualquiera sea su tipo y/o modalidad, según lo establece la Ley 26.485. Para hacer uso de esta licencia, la persona deberá acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia, y se abogará por la preservación de la intimidad de la víctima.

LA CAJA dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes dentro de su estructura orgánica y funcional. Las condiciones laborales de quien la haya solicitado no podrán ser modificadas salvo que sea a instancias y solicitud de la víctima.

Su uso no afectará la remuneración que corresponda abonar, ni eliminará, ni compensará aquellas otras licencias a las que dicha persona tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 13. Licencia y permisos parentales.**

Se reconocen a las personas que trabajan las siguientes licencias con goce de sueldo:

a) 30 días corridos para progenitor/a no gestante, en caso de que ambos progenitores no gestantes trabajen en La Caja, no podrán superponerse las licencias.

RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

- b) 30 días corridos por guarda o adopción de un/a menor de 18 años. En caso de que ambas personas adoptantes trabajen en LA CAJA, no podrán superponerse las licencias. A opción de la persona adoptante, tendrá derecho a 60 días adicionales sin goce de sueldo. Esta última licencia, se concederá a una de las personas que adopte, cuando ambas trabajen en LA CAJA. Quien adopte tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que prevé la LCT para la maternidad.
- c) 8 sesiones para concurrir a la gimnasia de preparación de parto.
- d) LA CAJA asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la persona gestante no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.
- e) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y en este Convenio Colectivo, se les adicionará un lapso de treinta 30 días corridos y una 1 hora diaria más, respectivamente, con goce de haberes.
- f) En los casos de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que por cualquier causa deba permanecer hospitalizado/a luego del parto, las dos personas progenitoras, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras dure esta situación, debiendo acordar con LA CAJA el momento de la ausencia y justificar la misma con la presentación del certificado médico.
- g) En los casos en que la persona progenitora gestante fallezca en el momento del parto o inmediatamente después de él y a consecuencia de este, el/la corresponsable parental del/la recién nacido/a gozará de una licencia de 30 días corridos con goce de haberes, debiendo presentar a su empleador la partida de defunción.

## TÍTULO V

### CATEGORÍAS Y FUNCIONES.

#### ARTÍCULO 14. Categorías y funciones.

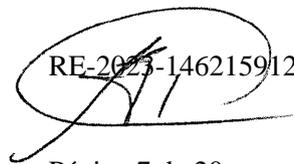
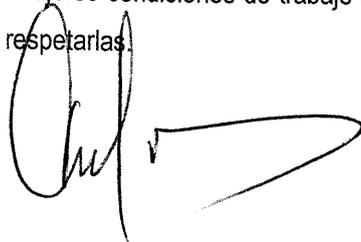
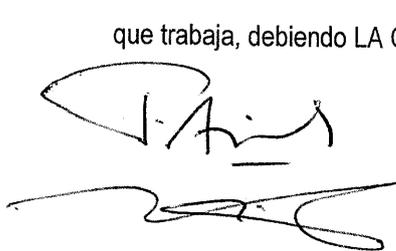
Las categorías y funciones que integran los distintos niveles escalafonarios se consignan en el Anexo "I" que se adjunta y se firma como formando parte del presente acuerdo.

## TÍTULO VI

### REMUNERACIONES Y ADICIONALES.

#### ARTÍCULO 15. Remuneraciones.

**15.1. Intangibilidad del Salario.** La suscripción del presente Convenio en ningún caso implicará disminución de los salarios ni afectación de las mejores condiciones de trabajo que hoy pudiere detentar el grupo de personas que trabaja, debiendo LA CAJA respetarlas.



RE-2023-1462159/12-APN-DGD#JGM

**15.2. Salarios básicos.** Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el "Anexo II" que se adjunta y firman las partes como formando parte del presente acuerdo.

**15.3. Incrementos salariales.** Los valores de los salarios básicos convencionales se incrementarán en los mismos porcentuales y condiciones que se acuerden en las paritarias del Convenio Colectivo de Actividad CCT 804/23 y/o el que lo reemplace en el futuro. Sin perjuicio de ello, se deja constancia de que ambas partes podrán convenir incrementos o condiciones salariales superiores a los que allí se fijen.

**15.4. Día de Pago.** Los salarios se abonarán, vía transferencia bancaria, el anteúltimo día hábil de cada mes. La primera cuota del SAC se abonará el día 27 de junio y la segunda, el 18 de diciembre.

#### **ARTÍCULO 16. Adicionales. Beneficios.**

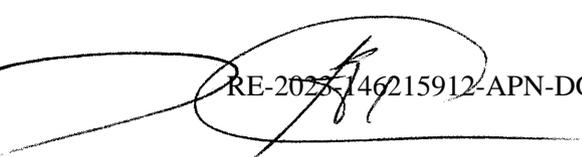
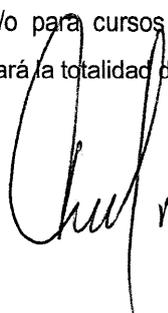
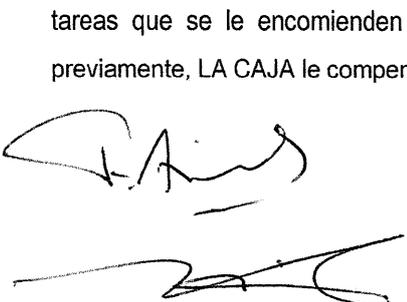
Se fijan los siguientes adicionales.

**16.1. Bonificación por antigüedad:** 2 % calculado sobre el sueldo básico de la categoría auxiliar administrativo ingresante, por cada año que lleva en la Institución. Este beneficio tiene vigencia a partir del día 1 de julio de 2022, fecha desde la cual por resolución del Directorio de la Caja se encuentra vigente su aplicación, y para la antigüedad que se adquiera desde dicha fecha en adelante, no en forma retroactiva en las relaciones vigentes. Respecto de los años de antigüedad cumplidos con anterioridad al presente convenio colectivo, regirán las condiciones y beneficios que anteriormente aplicaba la CAJA por este concepto.

**16.2. Bonificación por presentismo:** 5% calculado sobre el sueldo básico de la categoría auxiliar administrativo ingresante y conforme la siguiente reglamentación: sólo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, por ejemplo, las ausencias por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en el art. 208 de la LCT y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24.557 o las normas que las sustituyan en el futuro.

**16.3. Bonificación por puntualidad:** 5% calculado sobre el sueldo básico de la categoría auxiliar administrativo ingresante y conforme la siguiente reglamentación: mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los 10 minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los 10 minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas.

**16.4. Viáticos:** Cuando quien trabaja deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden y/o para cursos o capacitaciones que se hubieran ordenado o autorizado previamente, LA CAJA le compensará la totalidad de los gastos abonándole los viáticos correspondientes, para lo



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

cual deberá presentar los comprobantes que los acrediten. El reintegro no formará parte de la remuneración ni tributará cargas sociales, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Cuando a raíz de la distancia la persona trabajadora deba permanecer fuera de su domicilio, LA CAJA abonará el alojamiento y otorgará en compensación un suplemento del 3% de la remuneración básica de su categoría, por cada día que persista esa situación.

**16.5. Almuerzo:** Todas las personas que trabajan tendrán un tiempo de refrigerio o almuerzo de 45 minutos y podrá utilizarse en cualquier momento luego de las 11 horas.

**16.6.** La Categoría de Cajero/a posee incluido dentro de su básico un incremento salarial del 36% en virtud de la responsabilidad que conllevan dichas tareas. Asimismo, percibirán una suma adicional de \$2000 en concepto de falla de caja que se irá incrementado en los mismos porcentajes y modo que se incrementen los salarios básicos.

## TÍTULO VII

### DOTACIONES, INGRESOS, VACANTES Y PROMOCIONES.

#### ARTÍCULO 17. Dotaciones.

Las dotaciones de las personas que trabajan serán fijadas con discrecionalidad por la Institución de acuerdo con sus necesidades de organización y funcionalidad.

LA CAJA facilitará la incorporación de personas con discapacidad cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales, y tareas requeridas lo permitan.

#### ARTÍCULO 18. Ingresos, vacantes, promociones.

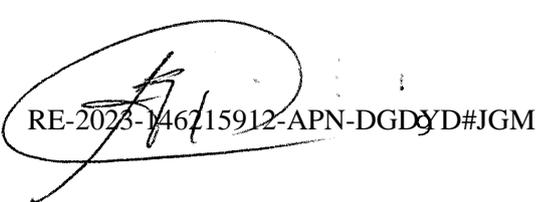
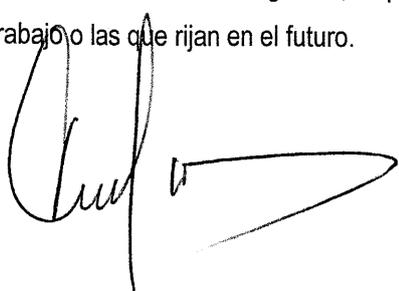
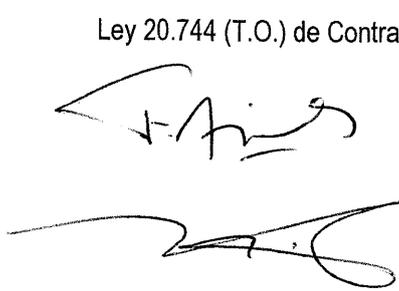
La Institución establecerá los procedimientos a seguir y requisitos que deberán ser satisfechos para los ingresos, cobertura de vacantes y promociones de los puestos de trabajo. La evaluación y decisión sobre la selección de la persona destinada a cubrir la vacante, sea que ésta provenga de quienes ya trabajan o de un ingreso, será de exclusiva incumbencia de LA CAJA.

## TÍTULO VIII

### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES.

#### ARTÍCULO 19. Enfermedades y accidentes inculpables.

Se registrarán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por el art. 208 y siguientes de la Ley 20.744 (T.O.) de Contrato de Trabajo o las que rijan en el futuro.



RE-2023-146215912-APN-DGDyD#JGM

## TÍTULO IX

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

#### ARTÍCULO 20. Accidentes y enfermedades del trabajo.

Se regirán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por la Ley 24.557, sus modificatorias y decretos reglamentarios y/o las que rijan en el futuro sobre esta materia.

#### ARTÍCULO 21. Prevención de la salud, equipos, condiciones, medio ambiente de trabajo.

21.1. La Institución facilitará a las personas que trabajan 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, de acuerdo con 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.

21.2. A quienes trabajen de maestranza, servicios y administrativos, se le proveerá de los uniformes y/o ropa y materiales de trabajo que corresponda de acuerdo con las funciones que desempeñe, o compensación económica a elección de La Caja.

21.3. El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean quedará cargo de la persona que los utilice.

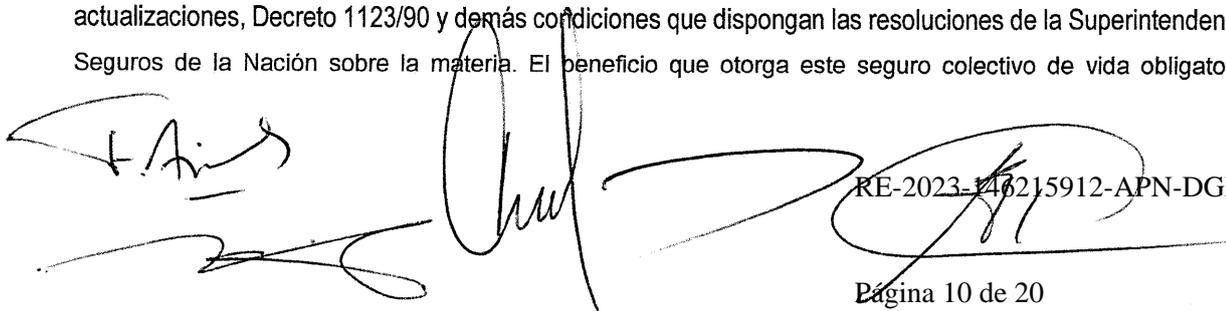
21.4. Las personas tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

## TÍTULO X

### SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO.

#### ARTÍCULO 22. Seguro colectivo de vida obligatorio.

La institución LA CAJA deberá contratar a su cargo y en favor de las personas que trabajan 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

  
RE-2023-146215912-APN-DGD Y D#JGM  
Página 10 de 20

independiente de cualquier otro que otorguen las normas vigentes, no pudiendo imputarse su monto a cuenta de cualquier otra obligación que deba afrontar el empleador respecto de las personas que allí trabajan.

## TÍTULO XI

### BENEFICIOS SOCIALES Y GRATIFICACIONES.

#### ARTÍCULO 23. Beneficios extraordinarios.

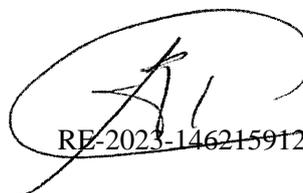
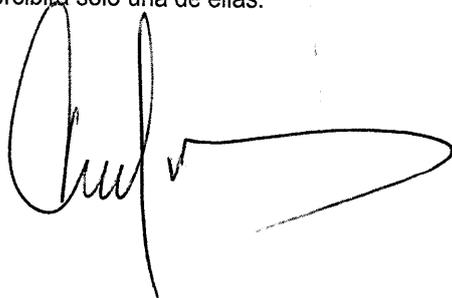
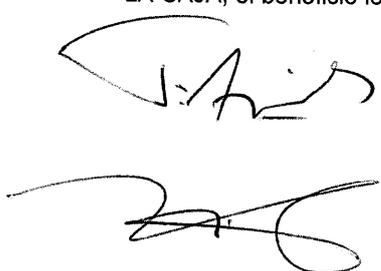
**23.1. Por jubilación.** A la persona que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria, y/o por incapacidad, se le otorgará un reconocimiento por su labor equivalente a una gratificación no remunerativa de dos meses de su remuneración a quienes no superen los 30 años de servicio, y de tres meses de remuneración, a quienes superen dicho período. 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.

**23.2. Por antigüedad.** Toda persona que cumpliere 25 años continuos de antigüedad en la Institución percibirá al mes siguiente una gratificación extraordinaria, por única vez y de naturaleza no remunerativa, equivalente a 1 mes de su remuneración.

**23.3. Por matrimonio.** Quien contrajere matrimonio, unión civil o convivencial, se le abonará una gratificación no remunerativa por única vez equivalente a un mes de sueldo.

**23.4. Por nacimiento de hijo/a.** Se abonará a todas las personas que trabajan un monto equivalente al que reconoce el Sistema Único de la Seguridad Social. El presente beneficio se hará efectivo al mes siguiente de la presentación del correspondiente certificado de nacimiento. En caso de nacimiento múltiple, se abonará por cada hijo/a. Cuando ambas personas progenitoras sean dependientes de LA CAJA, solo una de ellas percibirá la gratificación.

**23.5. Por ayuda escolar.** LA CAJA otorgará a quienes tengan hijos/as en edad escolar, una asignación especial por cada hijo/a desde los 4 años y hasta el último año del ciclo secundario. Dicha gratificación se abonará en el mes de marzo contra la entrega de los comprobantes de compras de útiles, indumentaria, libros, mochilas y/o cualquier otro gasto vinculado a la escolaridad de los/as niños/as y hasta un máximo del 8% del Salario que perciba el Auxiliar Administrativo ingresante, por hijo. En caso de que ambas personas progenitoras sean trabajadoras de LA CAJA, el beneficio lo percibirá sólo una de ellas.



RE-2023-146215912-APN-DGDDYD#JGM

#### **ARTÍCULO 24. Régimen de guardería.**

**Guardería o pago sustitutivo.** LA CAJA deberá brindar un espacio de cuidado o guardería para niños y niñas entre 45 días y hasta que cumplan 6 años.

Dicha obligación podrá ser sustituida, a elección de LA CAJA, por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas, debidamente documentados con la entrega de facturas/ recibos del establecimiento habilitado como tal o recibos de sueldo de las personas contratadas a tales fines.

El monto para reintegrar por niño/a, sera hasta el 40% del valor del salario básico del Personal de casas particulares en la categoría "Asistencia y Cuidado 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.

Cuando ambas personas progenitoras laboren en LA CAJA y en caso de optar por la suma dineraria, se le abonará sólo a una de ellas.

En el caso de que la persona beneficiaria tenga una jornada reducida, la prestación no remunerativa será proporcional al tiempo en que se desempeñe efectivamente en el establecimiento.

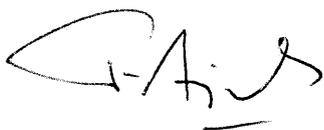
A quienes teletrabajen, les corresponderá su pago sustitutivo.

#### **ARTÍCULO 25. Régimen de teletrabajo.**

**25.1. Mayores gastos de conectividad.** Cuando existiera contrato de teletrabajo, las partes firmantes de este convenio se reunirán para acordar el monto de los mayores gastos de conectividad y/o consumo de servicios que deberán ser compensados por LA CAJA. El concepto será liquidado mensualmente como no remunerativo en los términos del art. 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 idéntica modalidad, porcentaje y plazo en que se incrementen los sueldos básicos de este convenio.

**25.2. Situaciones excluidas.** No se considerará teletrabajo cuando la persona 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 art. 7 de la Ley 27.555 referida a un acuerdo escrito.

Tampoco cuando el trabajo se realice en dependencias de LA CAJA 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.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

## TÍTULO XII

### ACTIVIDADES POLÍTICAS.

#### ARTÍCULO 26. Actividades políticas.

26.1. Queda prohibido a todas las personas comprendidas en este Convenio promover candidaturas o intervenir de cualquier manera en campañas proselitistas en favor o en contra de alguna de las listas o agrupaciones que disputan en las elecciones internas la designación o renovación de autoridades de las instituciones en que se desempeñen, tanto dentro como fuera de las instalaciones de las mismas. Quedan excluidas de esta prohibición las personas letradas matriculadas en la Provincia de Buenos Aires que se encuentren trabajando para LA CAJA con el fin de no privarlas de todos los derechos les confieren los estatutos sociales y normas legales que rigen el funcionamiento de LA CAJA.

26.2. Queda asimismo prohibido a todas las personas que trabajan realizar en la sede de la Institución en la que se desempeñe cualquier actividad política de carácter nacional, provincial y/o municipal y/o que implique alguna forma de discriminación por raza, sexo, salud, condición social, cultural o religiosa.

## TÍTULO XIII

### CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN.

#### ARTÍCULO 27. Capacitación y desarrollo de las personas que trabajan.

LA CAJA implementará programas de capacitación y desarrollo de las personas trabajadoras de acuerdo con sus distintos niveles y especialidades, favoreciendo la formación continua en el empleo, la adaptación a nuevos procedimientos y tecnologías. La representación gremial del establecimiento será informada de dichos programas.

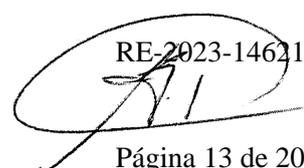
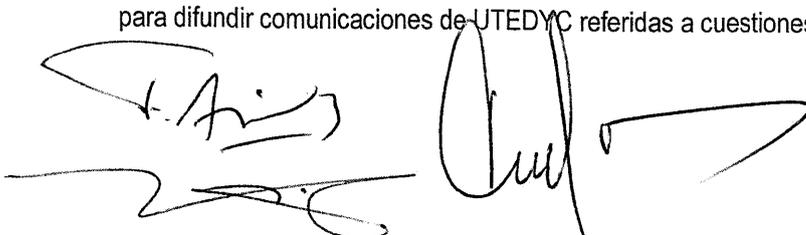
## TÍTULO XIV.

### ACTIVIDADES GREMIALES.

#### ARTÍCULO 28. Actividades gremiales.

28.1. La designación, actuación y cese en el cargo de los/as delegados/as de las personas que trabajan en representación de UTEDYC se llevará a cabo según las normas legales y coordinarán con sus superiores la interrupción de las tareas laborales cuando sea necesario desempeñar su función de representación gremial.

28.2. La Institución proveerá de espacios físicos, pizarras, carteleras o similar en número y lugares adecuados, para difundir comunicaciones de UTEDYC referidas a cuestiones gremiales o de obra social.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

28.3. Quienes trabajen y ocupen cargos representativos y/o directivos en UTEDYC gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente.

28.4. LA CAJA concederá licencia gremial a quienes cuenten con representatividad gremial en el orden local, Secretarios/as Generales o miembros directivos de seccionales cuando fueren citados/as por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado Nacional de UTEDYC y/o organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551.

## TÍTULO XV

### CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

#### ARTÍCULO 29. Comisión paritaria de interpretación y aplicación.

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

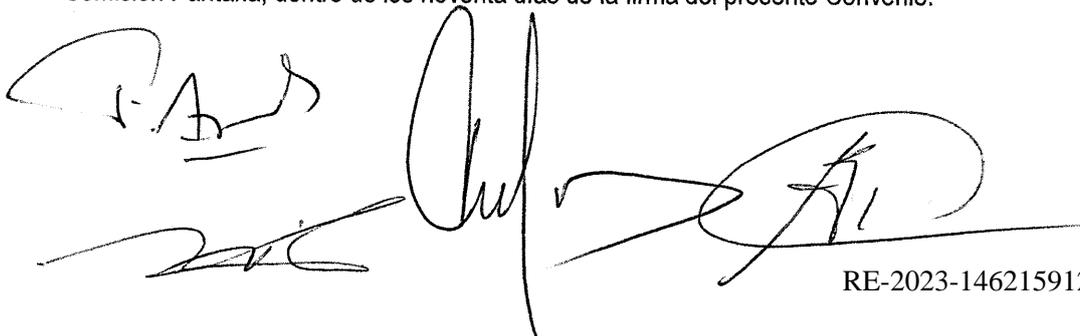
## TÍTULO XVI

### PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

#### PAZ SOCIAL.

#### ARTÍCULO 30. Procedimiento para situaciones de conflicto.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realiza la institución comprendida en este convenio, de alta significación social, y la labor a cargo del personal que se desempeña en ellas, con el fin de no perturbar el normal cumplimiento de estos objetivos, evitar pérdidas de salarios, y sin perjuicio de lo que dispongan las normas legales en la materia, para el caso de conflicto, las partes convienen como paso previo a la aplicación de la Ley 14.786 o norma local similar, establecer procedimientos alternativos y de autocomposición para la solución de eventuales conflictos, sobre la base de la reglamentación que se comprometen a consensuar en el seno de la Comisión Paritaria, dentro de los noventa días de la firma del presente Convenio.



RE-2023-146215912-APN-DGDYD#JGM

## TÍTULO XVII

### CUOTA SINDICAL Y CONTRIBUCIONES SOLIDARIAS.

#### ARTÍCULO 31. Cuota sindical y contribución solidaria.

**31.1.** Cuota sindical. LA CAJA procederá a descontar mensualmente a las personas 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 percibidos.

**31.2.** Contribución para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC. LA CAJA retendrá mensualmente a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el 2%, en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC, que se calculará sobre todos los conceptos remunerativos percibidos. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9 de la Ley 14.250 (T.O.) y sus modificatorias.

Esta obligación comenzara a regir desde la homologación y/o registración del presente convenio. Asimismo, UTEDYC declara expresamente que LA CAJA no adeuda suma alguna por contribución solidaria por periodos anteriores con fundamento en este Convenio o por otras normas que pudieran considerarse aplicables.

**31.3.** Eximición de la contribución solidaria. Quienes revistan la condición de personas afiliadas a UTEDYC quedan exentas del cumplimiento de la Contribución solidaria establecida en el artículo anterior del presente. Este beneficio se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9° de la Ley 14.250 (T.O.) y sus modificatorias.

**31.4.** Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias. Las sumas resultantes de lo dispuesto en los artículos 31.1 y 31.2 del presente Convenio, deberán ser retenidas y depositadas por LA CAJA en forma mensual y consecutiva, del 1 al 15 de cada mes a partir de la registración y/o homologación del presente Convenio, en la Cuenta Corriente de UTEDYC, Banco Nación. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, se devengarán los intereses previstos para las obligaciones de la seguridad social.

## TÍTULO XVIII

### APLICACIÓN DEL CONVENIO.

#### ARTÍCULO 32. Aplicación.

Las partes establecen la vigencia inmediata de las disposiciones del presente Convenio, a tenor su carácter de Convenio de Empresa y se obligan a su estricto cumplimiento, independientemente de la fecha del acto de homologación por la autoridad de aplicación.

RE-2023-146215912-APN-DGPBYD#JGM

## TÍTULO XIX

### RENOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

#### ARTÍCULO 33. Renovación de este Convenio.

Cualquiera de las partes podrá solicitar con 60 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.

Mientras dura dicha negociación, regirán la totalidad de las cláusulas convencionales aquí dispuestas y que se hubieren modificado por acuerdos posteriores.

## TÍTULO XX

### AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

#### ARTÍCULO 34. Autoridad de Aplicación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente Convenio Colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

## TÍTULO XXI

### CLAUSULA TRANSITORIA.

ARTICULO 35. A fin de implementar la contribución prevista en el artículo 31.2, se acuerda que durante los primeros doce meses se reducirá la misma al 1% y luego de ello se aplicará en su totalidad, es decir al 2%.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a cursive script. The second signature in the middle is a large, stylized cursive signature. The third signature on the right is a cursive signature with a circled 'A1' or similar mark.

ANEXO 1

CATEGORIAS Y FUNCIONES

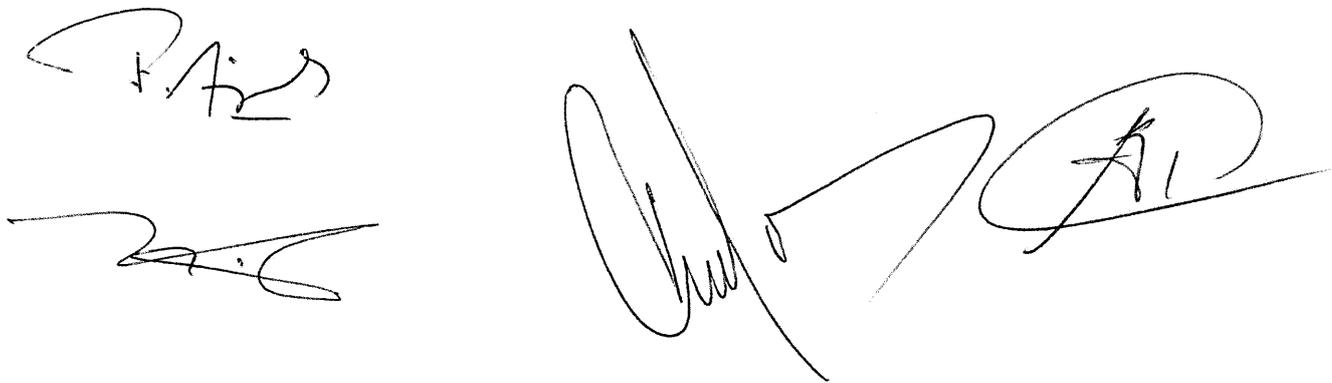
CATEGORIA	FUNCION
Abogado	Control de Aportes ART 21
Abogado Apoderado	Reclamos de Aportes Incumplidos
Abogado Sr.	Asesoría Legal
Administrador	Administrador de sistemas informaticos
Administrador Sr.	Administra los beneficios de los matriculados
Analista	Analista de compras y contrataciones
Analista Programador Sr.	Analista de sistemas informaticos
Arquitecto	Tareas de infraestructura y mantenimiento
Asesor Previsional Delegaciones	Asesoría previsional
Asistente Administración	Tareas de administrativas, contables de mediana complejidad
Asistente Administración Sr	Tareas de administrativas, contables de alta complejidad
Auditor Médico	Auditoria medica y odontologica
Auxiliar Jurídico	Tareas Adm , Juridicas
Auxiliar Administrativo	Tareas Adm , contables
Ayudante Abogado Apoderado	Atencion Matriculados
Cadete	Tramites Generales
Cajero	Atencion al publico y cobranzas
Comprador	Compras de suministros y contrataciones
Coordinador Mesa de Ayuda	Coordinacion de infraestructura tecnologica
Diseñador Gráfico	Diseño de las comunicaciones
Encargado de Proyectos	Desarrollo de Software y Aplicación
Especialista en Desarrollo	Desarrollo de Software y Aplicación
Inventariador	Tareas contables de inventario
Liquidador CASA	Pago de servicios medicos y Hospitalarios
Operador	Operador de sistemas tecnologicos
Ordenanza	Tareas de intendencia, mantenimiento y limpieza
Prof.Centro de informac. Jr.	Capacitacion
Promotor C.A.S.A.	Promueve los servicios de salud para los afiliados
Redactor	Comunicaciones
Secretaria de Directorio	Manejo de agenda del Directorio
Secretaria de Presidencia	Manejo de agenda de Presidencia



**ANEXO 2**

**SUELDOS BASICOS POR CATEGORIA - NOVIEMBRE 2023**

<b>PUESTO</b>	<b>BASICO</b>
Abogado	\$ 440.195,00
Abogado Apoderado	\$ 546.298,00
Abogado Sr.	\$ 907.016,57
Administrador	\$ 541.018,00
Administrador Sr.	\$ 819.297,06
Analista	\$ 471.226,44
Analista Programador Sr.	\$ 727.114,65
Arquitecto	\$ 596.939,66
Asesor Previsional Delegaciones	\$ 543.000,00
Asistente Administración	\$ 543.830,00
Asistente Administración Sr	\$ 757.331,24
Auditor Médico	\$ 743.798,57
Auxiliar Juridico	\$ 542.999,89
Auxiliar Administrativo	\$ 348.191,17
Ayudante Abogado Apoderado	\$ 517.566,57
Cadete	\$ 316.405,97
Cajero	\$ 542.700,73
Comprador	\$ 470.489,00
Coordinador Mesa de Ayuda	\$ 659.029,39
Diseñador Gráfico	\$ 503.575,12
Encargado de Proyectos	\$ 830.911,95
Especialista en Desarrollo	\$ 501.819,21
Inventariador	\$ 657.105,00
Liquidador CASA	\$ 436.231,06
Operador	\$ 471.226,44
Ordenanza	\$ 309.601,37
Prof.Centro de informac. Jr.	\$ 690.909,23
Promotor C.A.S.A.	\$ 301.516,16
Redactor	\$ 443.397,58
Secretaria de Directorio	\$ 831.634,18
Secretaria de Presidencia	\$ 793.988,76

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center and right, there are larger, more stylized signatures, including one that appears to be a large 'A' or similar character.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

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

**Número:**

**Referencia:** Dispo 13-24 CCT 1703-24

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 20 pagina/s.