

CONVENIO COLECTIVO

SUSCRIPTO ENTRE UTEDYC - FEDEDAC Y AREDA

Ciudad de Buenos Aires, 26 de junio de 2023.

Partes intervinientes: **La Representación sindical: UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC)**, representada por su Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour, el Secretario Gremial Nacional Jorge Ramos, el Sub Secretario Gremial Nacional Fernando Argüelles y la Secretaria de Actas y Previsión Social Patricia Mártire. **La Representación Empleadora: FEDERACION EMPLEADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC)**, representada por su Presidente Alejandro Guyot, el Secretario Marcelo Tortorelli, y el letrado Dr. Agustín Meilan, **ASOCIACION ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS (AREDA)**, representada por el miembro paritario Sr. Alfredo Luis Fasce, el Secretario Néstor Raúl Bianchi y el letrado el Dr. Oscar Antonio Manti, convienen lo siguiente:

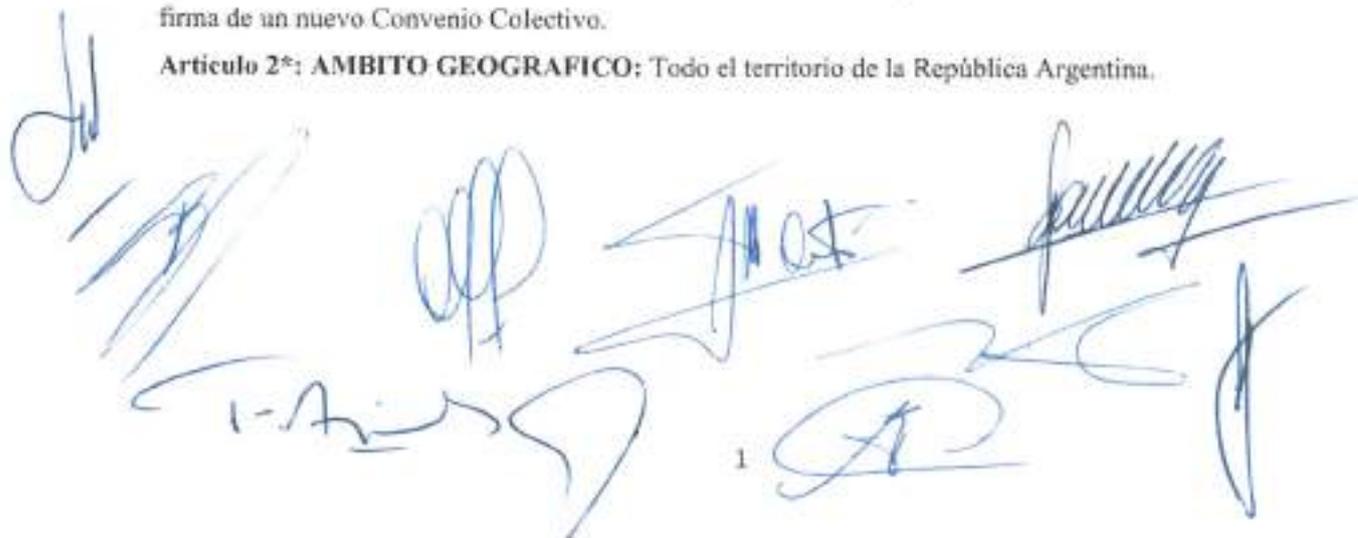
MARCO DE CONCERTACION: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de mutuo y común acuerdo, dejan expresa constancia de las siguientes manifestaciones que comparten plena y recíprocamente: Las partes acuerdan un nuevo Convenio Colectivo que reemplaza al CCT N° 736/16 incluyendo las modificaciones introducidas hasta el presente, siendo que el mismo contribuirá a modernizar las organizaciones, preservar la subsistencia económica de las mismas, la fuente de trabajo y dejar canales abiertos de actualización permanente, sirviendo mejor a sus miembros y posibilitando el desarrollo de los/as trabajadores/as. Con ese espíritu pactan las cláusulas que se consignan a continuación.

TITULO I

Vigencia y ámbito de aplicación

Artículo 1°: VIGENCIA: Desde el 26 de junio de 2023 y hasta el 25 de junio de 2027, es decir, cuatro años. Vencido dicho plazo, el convenio se mantendrá vigente en todas sus cláusulas hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

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



Handwritten signatures in blue ink, including names like Bonjour, Ramos, Argüelles, Mártire, Guyot, Tortorelli, Meilan, Fasce, Bianchi, and Manti.

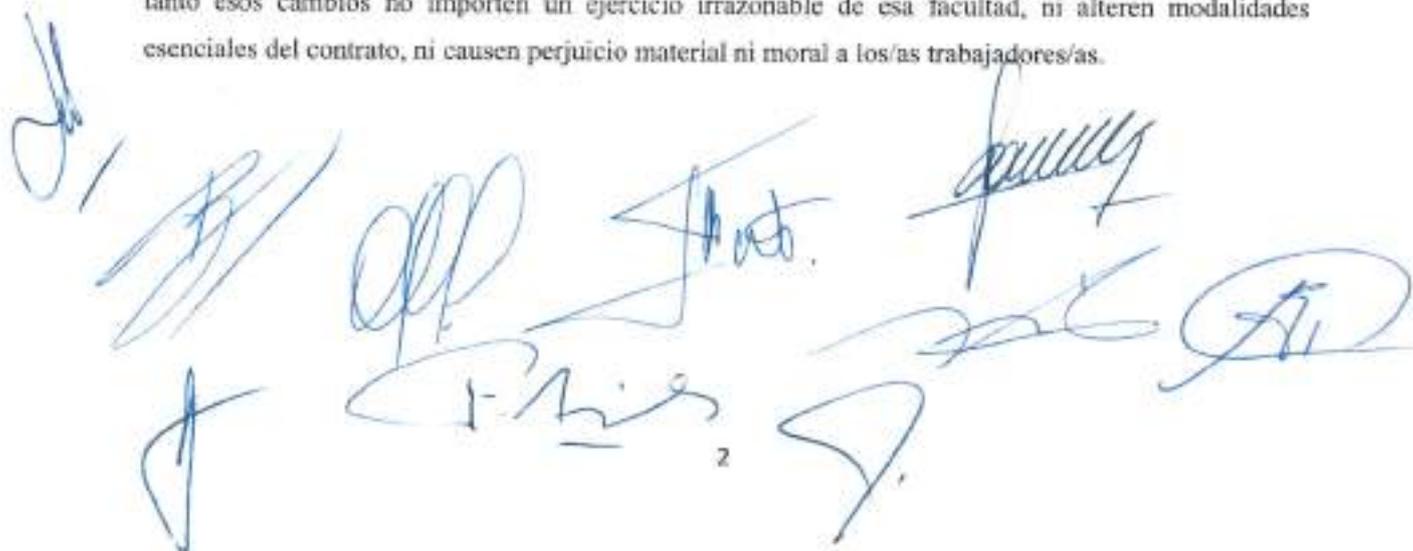
Artículo 3*: **AMBITO PERSONAL:** Están comprendidos dentro de los beneficios de esta Convención todos/as los/as trabajadores/as que se desempeñen en las Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las Ramas Administrativas, de Maestranza o cualquier otro servicio. Además, involucra a los/as trabajadores/as con funciones administrativas y al personal Obrero de las Instituciones que cuentan con socios/as directos/as, tales como las Confederaciones, Asociaciones Civiles y Deportivas y Afines, Asociaciones Profesionales, Entidades Filantrópicas y Bomberos Voluntarios. Dado lo variado de la nomenclatura de cargos que utilizan las instituciones y a fin de evitar dificultades en la interpretación y aplicación, las partes convienen que están excluidos de este Convenio Colectivo el personal superior que integre los tres primeros niveles jerárquicos del organigrama inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, del Directorio, del Consejo o cuerpo directivo con denominación similar que se utilice para designar el órgano colegiado que dirige la institución. Se considera que integran dichos tres niveles excluidos de este Convenio Colectivo las siguientes funciones: Gerente/a General, Gerentes/as y Subgerentes/as o funciones similares de mayor responsabilidad que las indicadas en la categoría 1ª de Supervisión. El resto de los/as trabajadores/as que se desempeñan en relación de dependencia de las instituciones signatarias se encuentra comprendido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4*: **CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 100.000 (cien mil).

TITULO II

Facultades de organización

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'Int.' above it, and several other signatures on the right. A small number '2' is visible below the signature 'I. Hinojosa'.

TITULO III

Jornada y descansos

Artículo 6*: **JORNADA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las horas que excedan la jornada normal y habitual del/la trabajador/a se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás se aplicará la Ley 20744 (t.o.), la Ley 11.544, decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio Colectivo. El/la empleador/a podrá organizar una distribución desigual de las horas que integran la jornada habitual del/la trabajador/a, entre los días laborables de la semana. Pero el exceso de tiempo que supere la jornada habitual, para compensar la jornada inferior, no podrá exceder de una hora, conforme lo previsto en normas vigentes.

Artículo 7*: **JORNADA A TIEMPO PARCIAL:** 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el/la trabajador/a se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un/a trabajador/a a tiempo completo, establecida por ley o Convenio Colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el/la empleador/a deberá abonar la remuneración correspondiente a un/a trabajador/a de jornada completa. 2. Los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la Ley 20744 t.o. La violación del límite de jornada establecida para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del/la empleador/a de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento. 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se efectuarán en proporción a la remuneración del/la trabajador/a y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el/la trabajador/a deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá. 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social serán los que correspondan a un/a trabajador/a de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el/la trabajador/a.

Artículo 8*: **TRABAJO DE TEMPORADA:** Se aplicarán las disposiciones de los artículos 96, 97 y 98 de la La Ley 20.744 (t.o.), (textos según la Ley 24.013), o los que los sustituyan en el futuro. La convocatoria al/la trabajador/a deberá hacerse con 30 días de anticipación, mediante comunicación

fehaciente dirigida al domicilio que el/la trabajador/a deberá mantener actualizado y registrado en la institución, debiendo el/a trabajador/a contestar dentro de los 15 días de notificado si acepta o no la convocatoria. Para eventuales casos indemnizatorios la antigüedad se conformará sumando todo el tiempo efectivamente trabajado en cada temporada, convirtiéndolo en su equivalente a años de servicios o fracción mayor de tres meses según corresponda y, en lo demás, se aplicará el artículo 245 de la Ley 20.744 (t.o.).

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

En estos casos el/la trabajador/a gozará de un domingo por mes de descanso, el cual sustituirá el día de descanso en la semana.

Si los días sábados y domingos no integraran la jornada y son los días de descanso normal y habitual del/la trabajador/a, y fuera convocado/a a prestar servicios en dichos días, las horas trabajadas se liquidarán como extras con el 100% de recargo, después de las 13 horas del día sábado, otorgando el correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente.

Artículo 10*: **DIAS FERIADOS:** Quien preste servicios en un día feriado nacional percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso en la semana siguiente. Si el feriado nacional en el cual el/la trabajador/a 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 11*: **DIA DEL/LA TRABAJADOR/A DEPORTIVO/A:** Declarase Día del/la Trabajador/a de Entidades Deportivas y Civiles el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado; cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente y si éste fuera el habitual día de descanso del/la trabajador/a, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

El Día del/la Trabajador/a Deportivo/a de cada año, para aquellos/as que trabajen de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales, establecidos por el artículo 10 de este convenio, a los efectos de su pago.

TITULO IV

Vacaciones y Licencias

REGIMEN DE VACACIONES ANUALES Y OTRAS LICENCIAS:

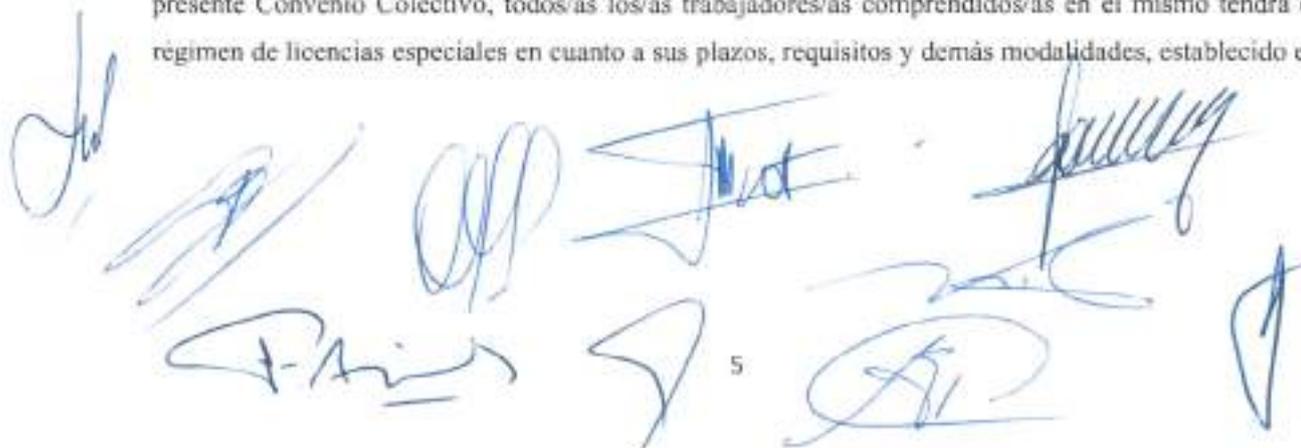
Artículo 12*: DE LAS VACACIONES ANUALES: A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente Convenio Colectivo, todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en el mismo tendrán el régimen de vacaciones anuales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecidos en la Ley 20.744 (L.O.) y sus normas reglamentarias, con la excepción que se indica en el inc. a). Por consiguiente, los/as trabajadores/as gozarán de un periodo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;
- de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
- de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;
- de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Artículo 13*: QUIENES SE ENCUENTREN EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LAS ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES A LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA EL PRESENTE CONVENIO: A fin de respetar situaciones preexistentes y dado que los/as trabajadores/as que ingresaron antes del 1° de julio de 2006 gozaban de mayores plazos previstos en el Convenio Colectivo anteriormente vigente, se le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Este crédito de días excedentes al plazo legal de vacaciones será gozado por el/la trabajador/a, en la forma y oportunidad en que lo acuerde con su respectivo/a empleador/a. Este crédito de días deberá ser gozado dentro del año calendario correspondiente y no podrá ser acumulado a años siguientes, pudiendo ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

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

Artículo 14*: DE LAS LICENCIAS ESPECIALES: A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente Convenio Colectivo, todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en el mismo tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecido en



5

la Ley 20.744 (t.o.) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente, los/as trabajadores/as gozarán de las siguientes licencias especiales:

I - por nacimiento de hijo/a o adopción, dos días corridos;

II - por matrimonio, doce días corridos;

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

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

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

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

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

VIII - En los casos en que la madre fallezca en el momento del parto o inmediatamente después de él y a consecuencia del mismo, el padre del recién nacido gozará de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes, debiendo presentar a su empleador/aa la partida de defunción y el pertinente certificado médico.

Para los casos de fallecimiento comprendidos en los incisos III y IV del presente, se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el/la familiar fallecido/a se encuentre a más de 400 km.

Artículo 15°: LICENCIA POR MATERNIDAD Y/O ADOPCION: Se aplicará la Ley 20.744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios, licencias y demás modalidades. En caso de adopción, se otorgará a la trabajadora adoptante licencia por maternidad adaptándola a las siguientes modalidades:

a) En el supuesto de entrega de la guarda de un/a menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de treinta días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de dos días.

- b) En el supuesto de adopción la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para los casos de maternidad en la L.C.T.
- c) El/la empleador/a reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de 8 (ocho) sesiones, siempre y cuando esté prescripta por un/a profesional médico/a.
- d) El/la empleador/a asignará tareas de menor riesgo para la salud en el periodo de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.
- e) En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.

TITULO V

Categorías y funciones

Artículo 16*: CATEGORIAS Y FUNCIONES: Las categorías y funciones que integran los niveles de "Supervisión", "Administración" y "Maestranza y Servicios", "cobradores/as", y "profesionales, profesores/as, instructores/as y personal auxiliar" se consignan en el Anexo "B" que se adjunta y se firma como formando parte del presente acuerdo.

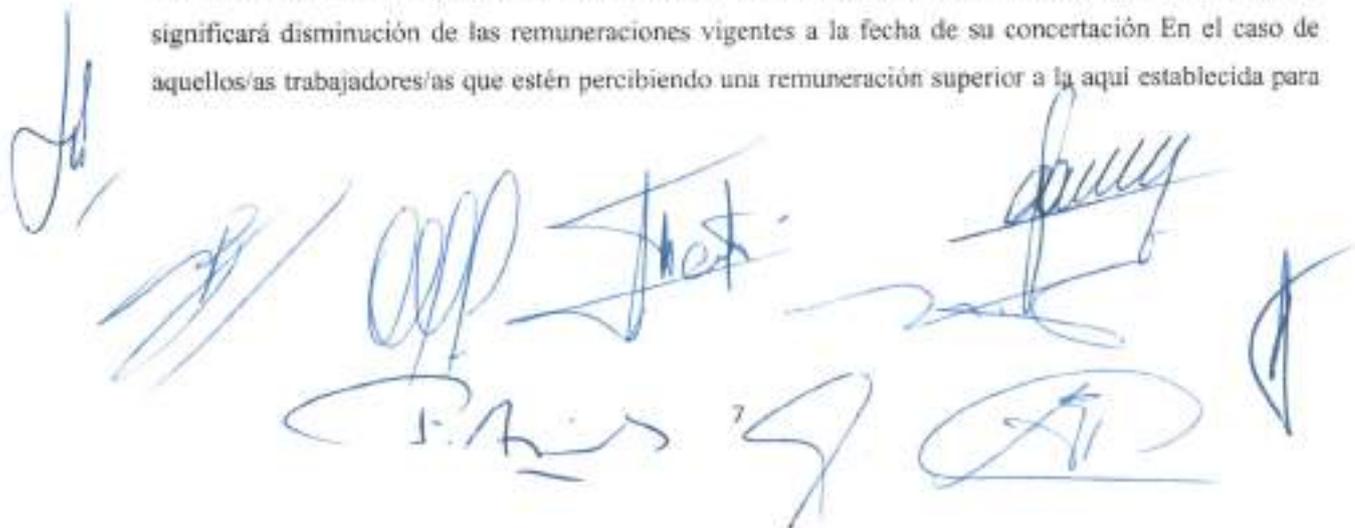
Artículo 17*: FACULTAD DE ORGANIZACIÓN: Se entiende como la facultad de asignar diversas tareas por parte del/la empleador/a, dentro del agrupamiento funcional en que se encuentre clasificado el/la trabajador/a, y la obligación de éste de cumplirlas. Esta facultad se ejercerá por parte del/la empleador/a en el marco de razonabilidad que fijan las normas vigentes en la materia.

TITULO VI

Remuneraciones y adicionales

REMUNERACIONES Y ADICIONALES:

Artículo 18*: NIVEL DE REMUNERACION: La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. En el caso de aquellos/as trabajadores/as que estén percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida para

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style. They are arranged in a horizontal line across the width of the page.

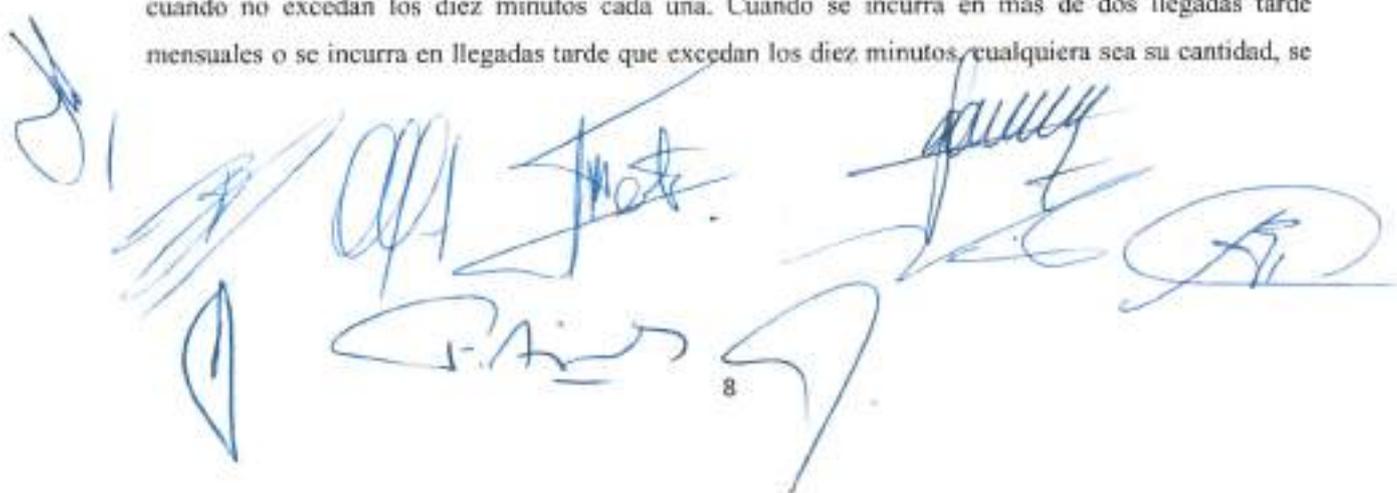
su categoría, los/as empleadores/as practicarán la liquidación de los haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio y el excedente se incluirá en ítem aparte como "adicional básico sobre convenio".

Artículo 19*: REMUNERACIONES: Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el "ANEXO A" que se adjunta y firman las partes como formando parte del presente acuerdo y reflejan los acuerdos salariales alcanzados y vigentes hasta el 31 de julio de 2023.

Artículo 20*: ADICIONALES: Se fijan los siguientes adicionales: a) "Antigüedad": El 2% (dos por ciento) calculado sobre la remuneración básica de la categoría en la que reviste el/la trabajador/a y por cada año aniversario de servicios que registre, continuos o discontinuos, en la misma institución; b) "Presentismo": 10% (diez por ciento) de la remuneración básica de la categoría en la que revista el/la trabajador/a. Este adicional se abonará mensualmente, conjuntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece en el artículo siguiente; c) "Zona desfavorable": A los/as trabajadores/as comprendidos/as en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares. d) "Zona insular": A los/as trabajador/as comprendidos/as en este Convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, se les abonará - además del adicional dispuesto en el inciso anterior- un "Adicional por zona insular" equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración total que perciban y mientras permanezcan en dichos lugares. A los fines de la base que se toma para su cálculo, no se computará el adicional por "zona desfavorable".

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

Artículo 21*: REGLAMENTACIÓN DEL ADICIONAL POR "PRESENTISMO": Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se registrarán por las siguientes modalidades: a) Puntualidad; Mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los diez minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los diez minutos, cualquiera sea su cantidad, se



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a circled signature on the right.

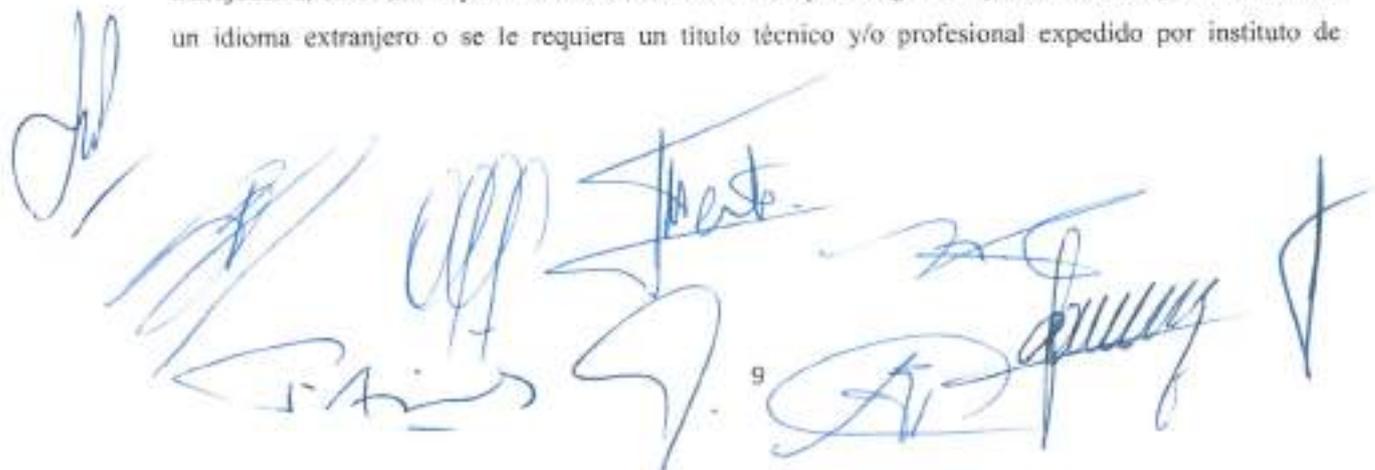
perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas; b) Presentismo: A los efectos de percibir el premio por presentismo solo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en el art. 208 de la L.C.T. y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24557 o las normas que las sustituyan en el futuro; c) Aplicación: Dado que se establece un adicional unificado por los factores puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "Presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de Puntualidad y Presentismo.

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

Artículo 23*: FALLA DE CAJA: Los/as trabajadores/as que realicen 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 10 % del básico mensual que corresponda a la 2da. Categoría de los/las trabajadores/as con funciones administrativas y mientras permanezca en dicha función.

Artículo 24*: OTROS PAGOS EN ESPECIE, ADICIONALES Y PREMIOS: Será privativo de las instituciones comprendidas en este convenio, establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas de cada una de ellas. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales permanentes, ocasionales o transitorios, como así también las demás modalidades a que quedan sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación a los/as trabajadores/as y a la representación gremial del establecimiento.

Artículo 25*: USO DE IDIOMA, TÍTULOS TÉCNICOS Y/O PROFESIONALES: Cuando un/a trabajador/a, en el desempeño de las tareas habituales que integran su puesto de trabajo, deba utilizar un idioma extranjero o se le requiera un título técnico y/o profesional expedido por instituto de



9

enseñanza terciaria o superior no universitaria, habilitado por autoridad competente, la remuneración básica que se le fije por la entidad empleadora deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un 15% (quince por ciento) por sobre el básico de la 2da. categoría de "Administración". Quedan excluidos de este artículo los títulos de nivel secundario o polimodal.

TITULO VII

Dotaciones, ingresos, vacantes y promociones

DOTACIONES - INGRESOS - VACANTES - PROMOCIONES:

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

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

TITULO VIII

Enfermedades y accidentes inculpables

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

TITULO IX

Condiciones y medio ambiente de trabajo

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

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

30.1. Las instituciones facilitarán a todos/as los/as trabajadores/as 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 con las normas que regulan la materia, en especial la Ley 19587 y su decreto reglamentario 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro. Las entidades deberán proveer a los/as trabajadores/as las herramientas que sean necesarias para el cumplimiento de las tareas o, en su caso, compensar el costo de las mismas. Asimismo se deberá facilitar a los/as trabajadores/as un lugar apropiado para guardarlas y los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el/la trabajador/a responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

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

30.3. A los/as trabajadores/as en el lavado de patios, baños, riego o similares, o al que por razón de las tareas sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y un par de guantes de goma o de cuero, si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.

30.4. A los/as trabajadores/as de porteros/as y ascensoristas se le proveerá de dos uniformes por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.

30.5. A los/as trabajadores/as que se desempeñen como sereno se le suministrará dos trajes por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma.

30.6. A los/as trabajadores/as que deban usar guardapolvos se le suministrará dos unidades. La reposición se hará por el/la empleador/a cuando la misma sea necesaria en razón de su uso.

30.7. A los/as trabajadores/as que deban cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se le proveerá de los pertinentes elementos protectores cuando así lo exijan las normas vigentes, con la obligación de uso por parte de los/as trabajadores/as.

30.8. Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el/la trabajador/a al/la que se le hubiere asignado, y éste/a

deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras el/la trabajador/a no haga efectiva la devolución, el/la empleador/a tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.

30.9. El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean quedará cargo del/la trabajador/a que los utilice, con excepción del que preste servicios de asistencia sanitaria, en cuyo caso el lavado quedará a cargo del/la empleador/a.

30.10. Los/as trabajadores/as tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

Artículo 31*: EN MATERIA DE PREVENCIÓN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DEBERÁN: a) cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acaecer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (Ejemplo: hepatitis, tétanos). En este supuesto el/la empleador/a 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 del/la trabajador/a.

TITULO X

Vivienda y comida

Artículo 32*: SUMINISTRO DE VIVIENDA:

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

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

totalmente desocupada, se considerará que incurre en retención indebida a todos los efectos legales y penales.

TITULO XI

Seguro colectivo de vida obligatorio

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

TITULO XII

Beneficios sociales

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

34.1. El/la trabajador/a que 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 quince años, ó 2) de dos meses de remuneración si su antigüedad fuera mayor a quince años. En ambos casos la antigüedad se computará a la fecha del evento que origina el beneficio y sumando períodos continuos o discontinuos en la prestación de los servicios para la institución.

34.2. Todo/a trabajador/a que cumpliera veinticinco años continuos de antigüedad 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.

TITULO XIII

Actividades políticas

Artículo 35*: ACTIVIDADES POLITICAS:

35.1. Queda prohibido a todas los/as trabajadores/as comprendidos/as en este Convenio Colectivo, promover candidaturas o intervenir de cualquier manera en campañas proselitistas en favor o en contra de alguna de las listas o agrupaciones que disputan en las elecciones internas la designación o renovación de autoridades de las instituciones en que se desempeñen, tanto dentro como fuera de las instalaciones de las mismas.

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

TITULO XIV

Capacitación y desarrollo de los/as trabajadores/as

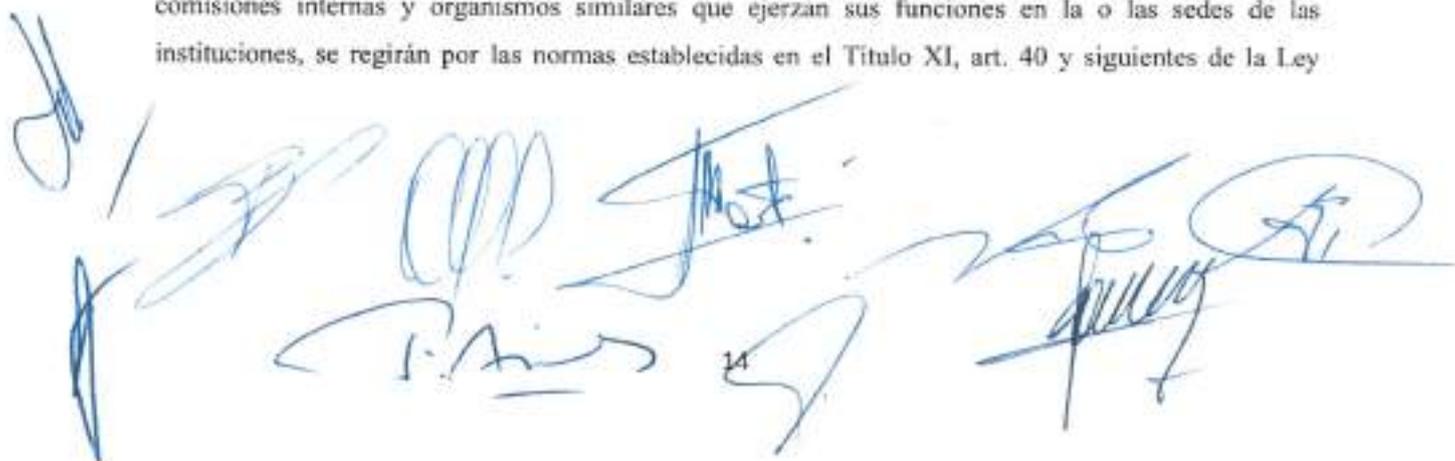
Artículo 36*: **CAPACITACION Y DESARROLLO:** Las instituciones podrán implementar programas de capacitación y desarrollo de los/as trabajadores/as de acuerdo con sus distintos niveles y especialidades, favoreciendo la formación continua en el empleo, la adaptación a nuevos procedimientos y tecnologías.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

TITULO XV

Actividades gremiales

Artículo 37*: **ACTIVIDADES GREMIALES:**

37.1. La designación, actuación y cese en el cargo de Delegados/as titulares y Delegados/as suplentes, comisiones internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la o las sedes de las instituciones, se registrarán por las normas establecidas en el Título XI, art. 40 y siguientes de la Ley



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom, some with initials and a date '14'.

23551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario n° 467/88, o las que las sustituyan en el futuro.

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

37.3. Las instituciones proveerán de transparentes y/o carteleros en número y lugares adecuados, los que solo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

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

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

TITULO XVI

Creación de la Comisión Paritaria

Artículo 38°: COMISION PARITARIA: Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 13, 14 y 15 de la Ley 14.250, texto ordenado Decreto 1135/04, (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

TITUTLO XVII

Procedimiento alternativo de solución de conflictos

Artículo 39°: PROCEDIMIENTO PARA SITUACIONES DE CONFLICTO: Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan las instituciones comprendidas en este convenio, de alta significación social, y la labor a cargo de los/as trabajadores/as que se desempeñan en ellas, con el fin

de no perturbar el normal cumplimiento de estos objetivos, evitar pérdidas de salarios y sin perjuicio de lo que dispongan las normas legales en la materia, para el caso de conflicto las partes convienen como paso previo a la aplicación de la Ley 14.786, establecer procedimientos alternativos y de autocomposición para la solución de eventuales conflictos, sobre la base de la reglamentación que se comprometen a consensuar en el seno de la Comisión Paritaria, dentro de los noventa días de la firma del presente Convenio.

TITULO XVIII

Cláusula de paz social

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

TITULO XIX

Cuota sindical y contribuciones solidarias

Artículo 41* - CUOTA Y CONTRIBUCIONES SINDICALES:

41.1. Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los/as trabajadores/as afiliados/as a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta y aprobada por Disposición DNAS n° 12/2007, actualmente equivalente al 3% (tres por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el/a trabajador/a. Los/as empleadores/as cumplirán el deber de informar a U.T.E.D.Y.C. conforme lo establece la Ley 24.642 art. 6°, sus modificatorias y normas reglamentarias, consistente en enviar informe mensual con la nómina de los/as trabajadores/as bajo convenio, remuneraciones, altas y bajas y aportes y contribuciones por cada uno/a de ellas.

41.2. Contribución de los/as trabajadores/as para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: Las instituciones retendrán mensualmente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo establecida en su cláusula primera, a todos/as los/as trabajador/as comprendidos/as en su ámbito de aplicación, el 2% (dos por ciento) de la remuneración

bruta total percibida en cada periodo, en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9* de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

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

41.4. Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes de lo dispuesto en los artículos 41.1 y 41.2 del presente Convenio Colectivo, deberán ser retenidas y depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva, del 1* al 15 de cada mes a partir de la firma del presente Convenio, en la Cuenta Corriente de UTEDYC, cuyos datos se comunicarán en forma fehaciente a los/as empleadores/as. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, se aplicará el interés mensual resarcitorio y punitivo que se aplique a las obligaciones de la seguridad social.

TITULO XX

Obra Social

Artículo 42*: OBRA SOCIAL:

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

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

TITULO XXI

Sustitución de Convenio Colectivo.

Artículo 43*: Las partes sustituyen el CCT n° 736/16 por el presente Convenio Colectivo, el cual constituye un nuevo texto ordenado y contiene las modificaciones que fueron introducidas hasta el 26 de junio de 2023.

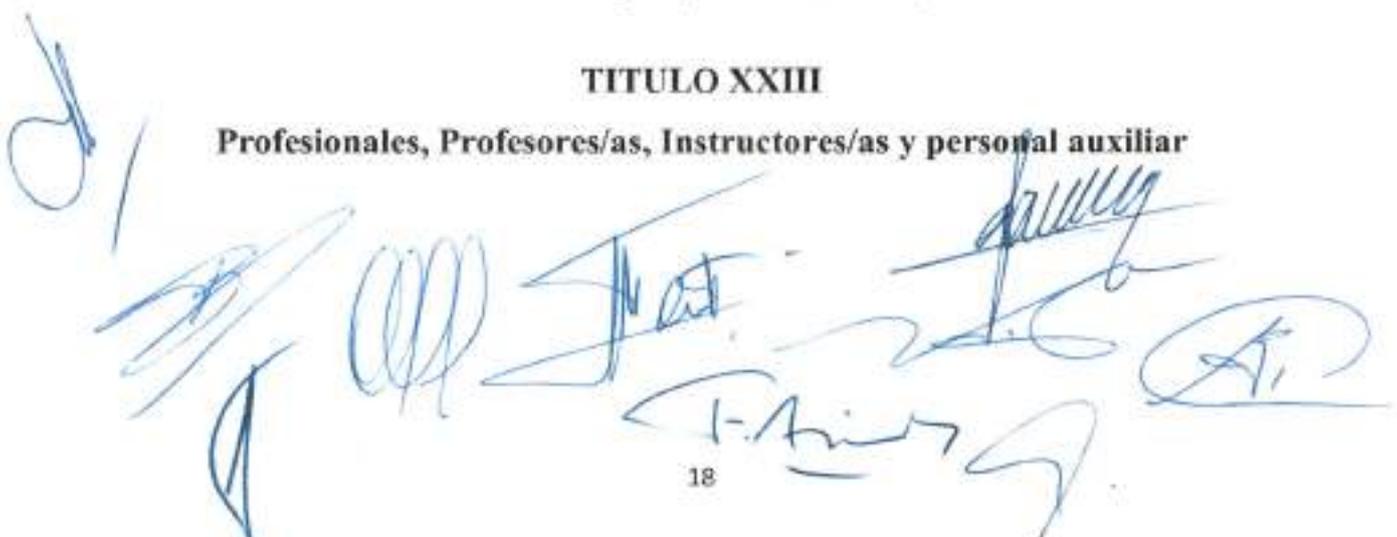
TITULO XXII

Trabajadores/as que desempeñan la tarea de cobranzas.

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

TITULO XXIII

Profesionales, Profesores/as, Instructores/as y personal auxiliar



Artículo 45* -PROFESIONALES, PROFESORES/AS, INSTRUCTORES/AS y PERSONAL AUXILIAR: Estos/as trabajadores/as se agruparán de la siguiente manera: **Grupo I:** Jefe/a Médico/a - **Grupo II:** Profesionales con título universitario, profesores/as de educación física, guardavidas y/o bañeros/as. A título enunciativo se refiere que quedan incluidas los/as trabajadores/as que sean médicos/as, odontólogos/as, farmacéuticos/as, psicólogos/as, asistentes sociales, kinesiólogos/as y quienes detentan título universitario. **Grupo III:** Profesores/as de extensión cultural, docentes y demás profesionales con título terciario. **Grupo IV:** Instructores/as, entrenadores/as deportivos/as, practicantes, auxiliar médico/a, enfermeros/as y acompañantes terapéuticos/as.

Artículo 46*: Para el caso que los/as trabajadores/as comprendidos/as en el artículo anterior sean remuneradas por hora, se fijan los respectivos valores en el Anexo "A" del presente. Asimismo, y en caso de que deba fijarse remuneración mensual, la misma surgirá de multiplicar los valores por hora por 176.

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

TITULO XXIV

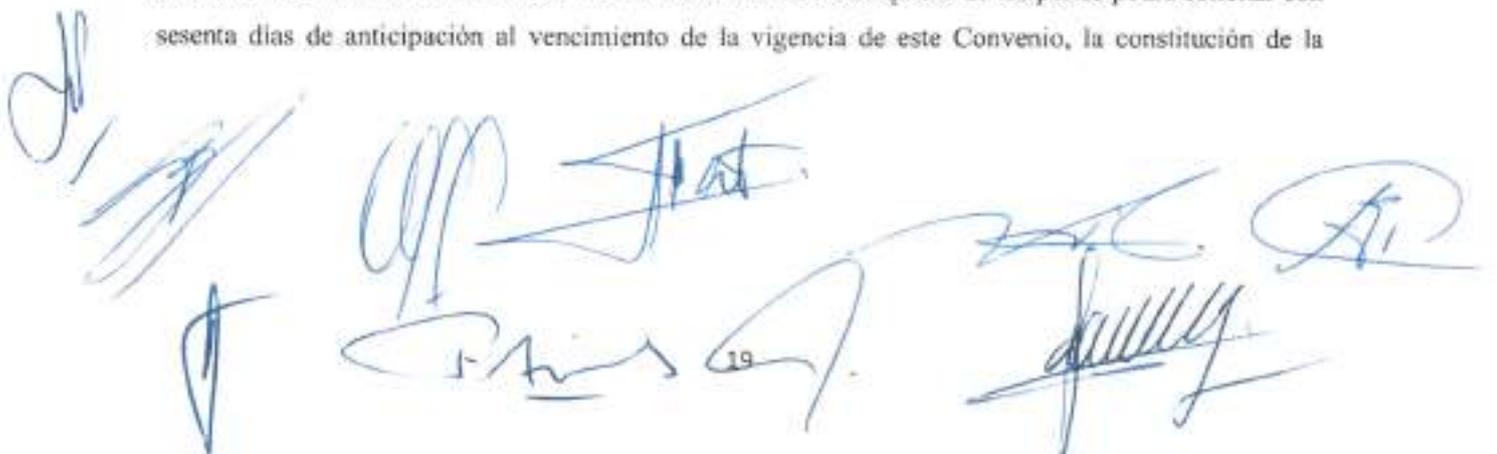
Convenio Colectivo aplicable

Artículo 48*: El presente convenio sustituye aquellos celebrados con anterioridad entre las partes y en general todo acuerdo o condiciones de trabajo fijados con anterioridad al presente Convenio Colectivo, el cual regirá en adelante y con exclusividad para toda la actividad.

TITULO XXV

Renovación del Convenio Colectivo

Artículo 49*: **RENOVACION DE ESTE CONVENIO:** Cualquiera de las partes podrá solicitar con sesenta días de anticipación al vencimiento de la vigencia de este Convenio, la constitución de la



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several others across the bottom, some with dates like '19'.

comisión negociadora de un nuevo Convenio en base a los procedimientos que fijen las normas en vigor en esa fecha. Si ninguna de las partes solicitara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de dicha comisión negociadora, se entenderá como que las partes prestan su conformidad para la continuidad de la vigencia de este Convenio, hasta que alguna de ellas plantee la necesidad de su renegociación y sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

TITULO XXVI

Régimen para las PYMES

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

TITULO XXVII

Personas con discapacidad

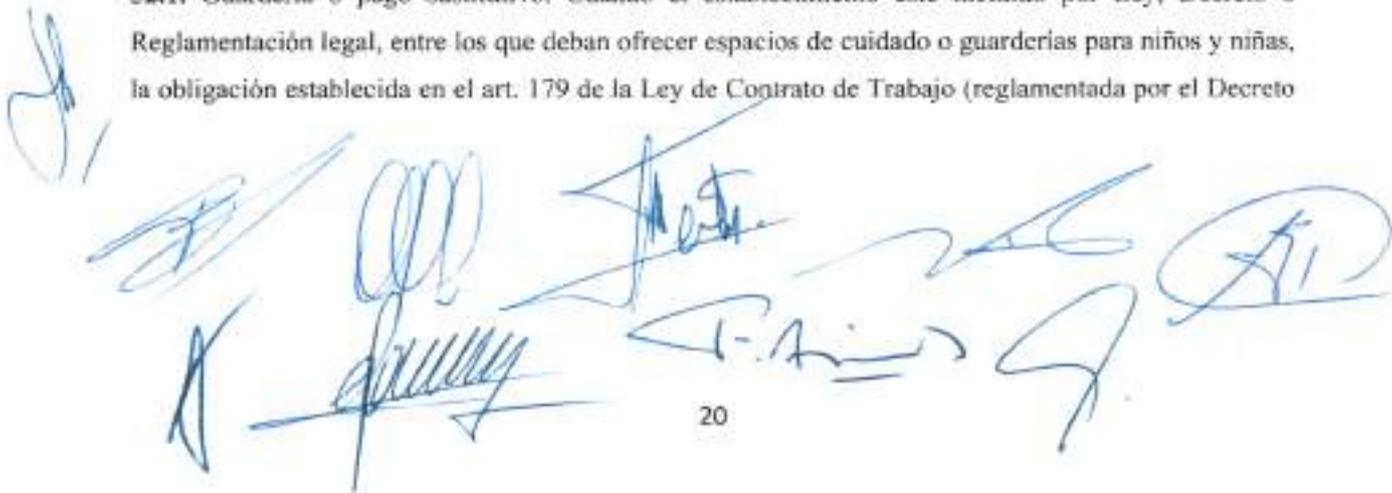
Artículo 51: Las partes facilitarán cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales y tareas requeridas lo permitan, la incorporación de personas con discapacidad a fin de favorecer el cumplimiento de los fines de la Ley 22.431 y sus modificatorias. Asimismo, facilitarán la creación y desarrollo de medios de trabajo protegido en el marco del Decreto Reglamentario N° 489/83.

TITULO XXVIII

Régimen de Guardería

Artículo 52*: RÉGIMEN DE GUARDERÍA:

52.1. Guardería o pago sustitutivo. 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

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, some appearing to be initials or full names.

144/2022) o norma que en el futuro la reemplace, podrá ser sustituida, a elección de la entidad 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.

52.2. 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 CUARENTA POR CIENTO (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. El reintegro que exceda la pauta del 40% referida, será considerado como un reintegro voluntario por parte de las entidades empleadoras, manteniéndose el carácter no remunerativo establecido por el Dto. 144/2022.

52.3. Niño o niña a cargo. Quedan comprendidos en este concepto aquellos niños o niñas que tengan la edad establecida por la normativa vigente que torne obligatoria la prestación y que, además, se encuentren efectivamente a cargo del trabajador y la trabajadora durante la jornada laboral.

52.4. Documentación. La documentación que podrá ser solicitada para acreditar que el menor se encuentra efectivamente a cargo será la siguiente: (i) Partida de Nacimiento, y/o (ii) Sentencia judicial de guarda con miras a adopción simple, plena, de integración o Guarda por Supuesto Especial, de acuerdo con el periodo otorgado o prorrogado, y/o (iii) Sentencia de tutela a cargo del titular, y/o documentación de similar tenor a los aquí enumerados.

La entidad empleadora requerirá a los sujetos beneficiarios la acreditación de que los gastos emanan de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o la copia del recibo oficial de haberes, cuando 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.

La entidad empleadora podrá requerir a la persona beneficiaria de la prestación, la documentación necesaria a fin de verificar que la guardería o la compensación del gasto no se encuentre cubierto total o parcialmente por la entidad empleadora de su cónyuge, conviviente o progenitor del menor. En caso de superposición del beneficio, la compensación se realizará hasta la concurrencia del gasto total y con el tope máximo del valor de la suma no remunerativa indicada en el punto 1.2. A tal fin, podrá requerir al trabajador una Declaración Jurada cuyo original será entregado la entidad empleadora.

52.5. Jornada reducida. En el caso que la persona beneficiaria se desempeñe en jornada reducida (art. 198 LCT) o en la jornada establecida para el contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter LCT) la prestación no remunerativa será proporcional al tiempo en que se desempeñen efectivamente en el establecimiento.

52.6. Modalidades especiales. En los supuestos 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.

52.7. Teletrabajo. Quienes teletrabajen y estén anexados al establecimiento que deba ofrecer el servicio de guardería, les corresponderá el beneficio o su pago sustitutivo.

52.8. Preaviso en caso de cese de la obligación de la entidad empleadora. Cuando el establecimiento modifique la cantidad de personas que presten servicios y por tal motivo quede fuera del ámbito de aplicación de la Ley, Decreto o Reglamentación que prevén los sujetos obligados a ofrecer espacios de cuidado o guarderías para niños y niñas, la entidad empleadora deberá preavisar el cese del beneficio a las personas beneficiadas con un (1) mes de anticipación.

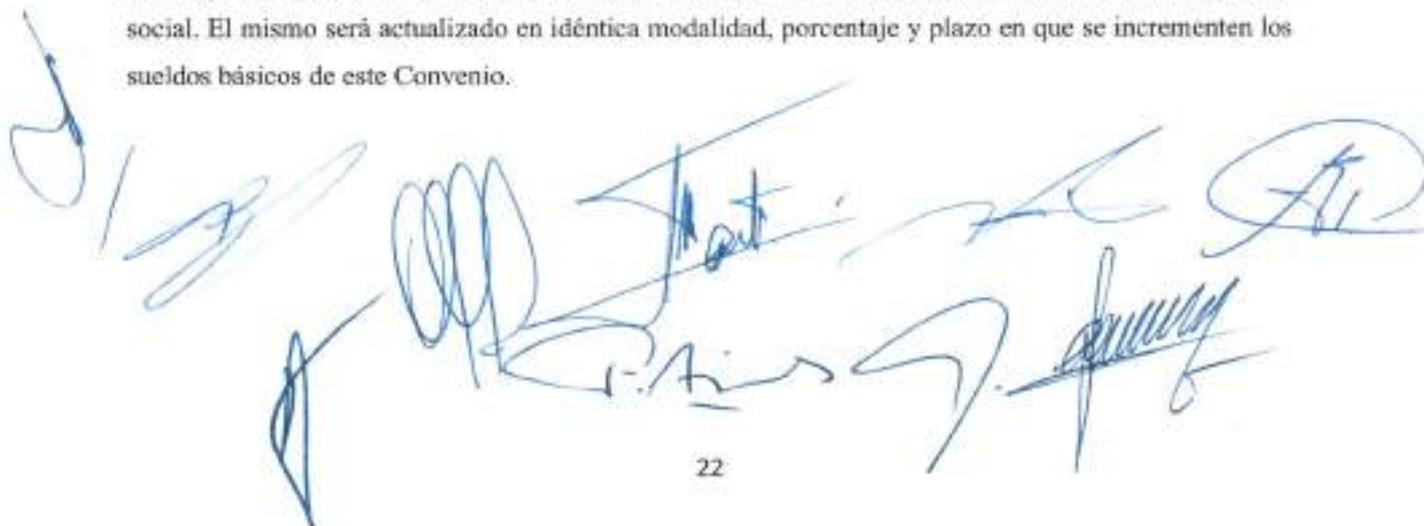
52.9. Vigencia. Lo dispuesto en este artículo comenzará a regir en la fecha que establece el Decreto 144/2022 y sus normas reglamentarias.

TITULO XXIX

REGIMEN DE TELETRABAJO

Artículo 53*: RÉGIMEN DE TELETRABAJO:

53.1. Mayores gastos de conectividad. Cuando existiera contrato de teletrabajo, las partes establecen que los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios serán compensados por la entidad empleadora con el pago de la suma de doscientos cincuenta pesos (\$250) por día efectivamente teletrabajado. Las partes podrán pactar sumas de mayor valor y con el mismo carácter. El concepto será liquidado mensualmente 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 cualquier 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.



53.2. 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 artículo 7 de la ley 27.555 referida a un acuerdo escrito.

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.

53.3. Vigencia. Lo establecido en este artículo comenzará a regir a partir del 13 de marzo de 2023.

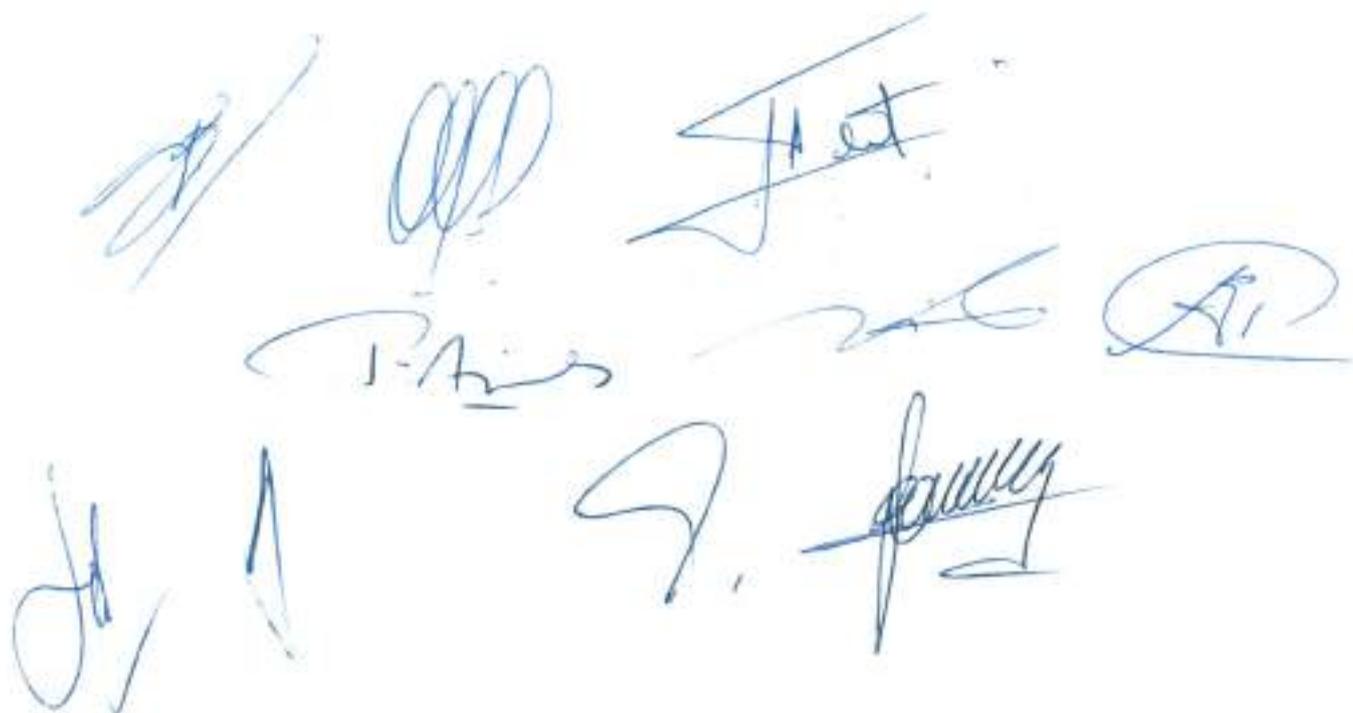
TITULO XXX

Autoridad de Aplicación

Artículo 54*: 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.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity. One signature in the second row is clearly legible as 'Martín'.

CONVENIO COLECTIVO UTEDYC - FEDEDAC - AREDA
ANEXO A - REMUNERACIONES



Handwritten signatures in blue ink, including the name "I. Arias" and other illegible signatures.

UTEDYC-FEDEDAC-AREDA CCT 736/16

ANEXO "A" REMUNERACIONES AÑO 2023

CATEGORIAS	BASE MARZO '23	16%		17%		18%		AGOSTO '23
		ABRIL '23		MAYO '23		JULIO '23		
		REM	NO REM	REM	NO REM	REM	NO REM	
SUPERVISOR PT	176.817	176.112	35.800	213.813	35.800	258.792	25.800	275.276
SUPERVISOR FT	17.148	16.744	3.348	20.092	3.348	23.440	2.348	25.800
ADMINISTRATIVO PT	173.107	171.209	34.200	205.209	34.200	239.409	23.574	258.134
ADMINISTRATIVO FT	165.781	163.780	32.784	196.564	32.784	229.348	22.512	248.556
ADMINISTRATIVO ST	124.511	123.750	24.750	148.500	24.750	173.250	17.400	190.650
MAESTRANZA Y SERVICIO PT	174.177	172.177	34.434	206.611	34.434	241.045	23.434	264.479
MAESTRANZA Y SERVICIO FT	114.354	112.400	22.480	134.880	22.480	157.360	15.360	169.720
MAESTRANZA Y SERVICIO ST	114.822	112.822	22.566	135.388	22.566	157.954	15.298	173.052
MAESTRANZA Y SERVICIO SF	80.757	79.757	15.951	95.708	15.951	111.659	10.951	122.610
MAESTRANZA Y SERVICIO ST	74.154	73.154	14.631	87.785	14.631	102.416	9.631	112.047
GRUPO II VALOR HORA	111	110	22	132	22	154	15	169
GRUPO I VALOR HORA	110	109	22	131	22	153	15	168
GRUPO IV VALOR HORA	106	105	21	126	21	147	15	162
GRUPO V VALOR HORA	102	101	21	121	21	141	12	153

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Jenny', 'AP', and 'Jat', scattered across the bottom half of the page.

ANEXO B – CATEGORIAS

SUPERVISION

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

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

ADMINISTRACION

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

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

Categoría 3ra.: Comprende a los/as trabajadores/as que realizan tareas administrativas en general, ya sea en forma manual, mecánica y/o electrónicas asignadas y bajo la supervisión de su superior, tales como: Auxiliares con funciones administrativas en general; cajero/a auxiliar; recepcionista; telefonista; cadete/a.

MAESTRANZA Y SERVICIOS

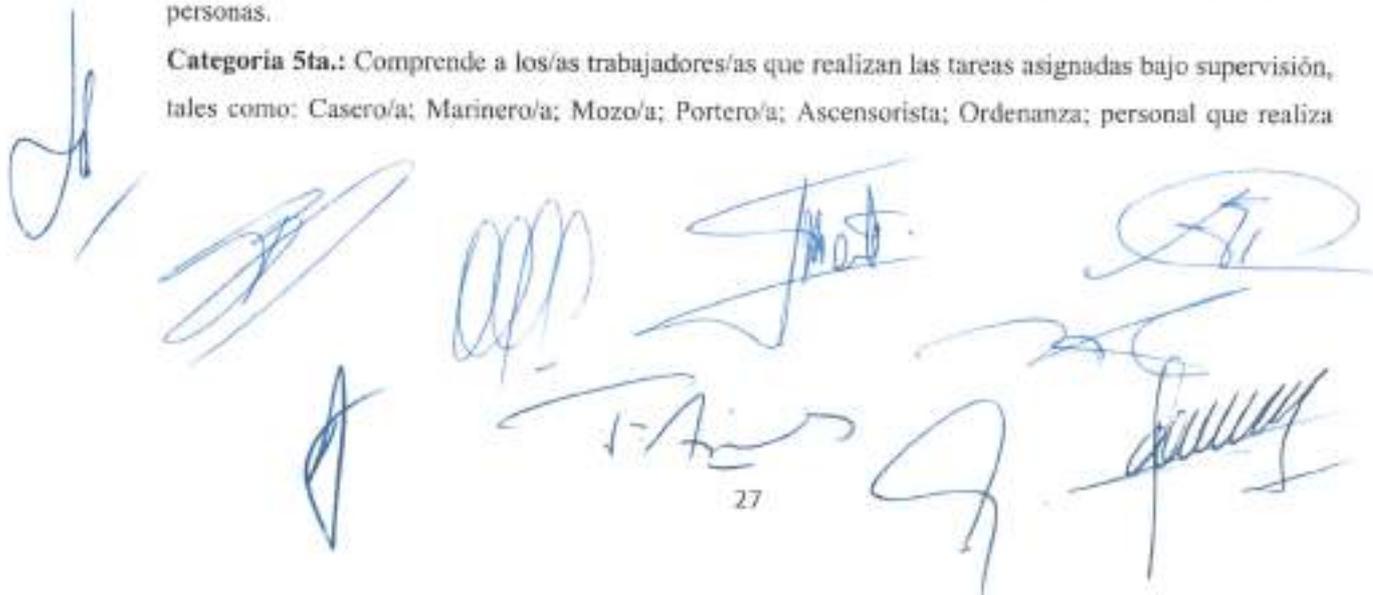
Categoría 1ra.: Comprende a los/as trabajadores/as responsables del control y cumplimiento de tareas de un grupo de trabajadores/as en diferentes áreas o secciones: Capataz General u otros cargos de igual responsabilidad.

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

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

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

Categoría 5ta.: Comprende a los/as trabajadores/as que realizan las tareas asignadas bajo supervisión, tales como: Casero/a; Marinero/a; Mozo/a; Portero/a; Ascensorista; Ordenanza; personal que realiza



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a circular stamp on the right.

tareas de sereno; Ayudantes de diversas funciones; peón/a; Lavadero/a; Planchador/a; Mucamos/as; personal de limpieza; grumete.

TRABAJADORES/AS CON FUNCION DE COBRANZAS: Categoría 2da. de Administración

PROFESIONALES, PROFESORES/AS, INSTRUCTORES/AS y AUXILIARES:

Grupo I: Jefe/a Médico/a.

Grupo II: Profesionales con título universitario, profesores/as de educación física, guardavida y/o bañeros/as. A título enunciativo se refiere que quedan incluidas los/as médicos/as, odontólogos/as, farmacéuticos/as, psicólogos/as, asistentes sociales, kinesiólogos/as y quienes detentan título universitario.

Grupo III: Profesores/as de extensión cultural, docentes y demás profesionales con título terciario.

Grupo IV: Instructores/as, entrenadores/as deportivos/as, practicantes, auxiliar médico/a, enfermeros/as y acompañantes terapéuticos/as.

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


OSCAR ANTONIO MANTI
ABOGADO
Mat. L. XIX - F.º 273


NESTOR RAÚL Bigueti


Alfredo Fasel


Fernando ARGÜELLES
Subsecretario Gremial Nacional
Consejo Directivo Central UTEDYC

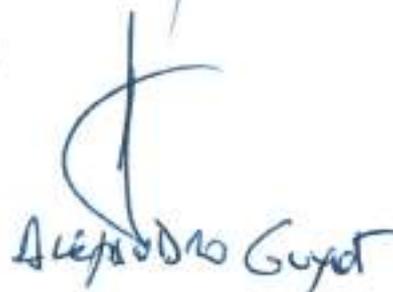

Jorge R. RAMOS
Secretario Gremial Nacional
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL
UTEDYC


Agustín Merino
0.226 60 949


Patricia MARTIRE
Secretaria de Actas y Protocolo
Social Nacional
Consejo Directivo Central UTEDYC


Ricardo Forstner
20.441 502


CARLOS BONJOUR
Subsecretario General Nacional
Consejo Directivo Central
UTEDYC


Alejandro Guyot