

I.- ENTIDADES SIGNATARIAS

Art. 1.- En la Ciudad de Buenos Aires, el día 12 de diciembre de 2022 se firma la presente convención de trabajo siendo las partes signatarias: el Sindicato de Empleados de Administradoras de la República Argentina (SEARA), en adelante “el sindicato” con domicilio en Espinosa 1758 CABA y la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal (AIERH), con domicilio en Moreno N°1881 CABA y la Unión Administradores de Inmuebles (UADI), con domicilio en Gallo N° 1527 CABA, y la Cámara Argentina de Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias, con domicilio en Perú 570 CABA, en adelante “las cámaras”.

II.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Art. 2.- Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en relación de dependencia con personas físicas o jurídicas que administran edificios de renta y aquellos sometidos al régimen de propiedad horizontal, independientemente del destino de vivienda permanente o temporaria, laboral, comercial o empresarial que tenga, comprendidos incluso aquellos que contemplen usos mixtos, con ámbito territorial de aplicación, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

VIGENCIA TEMPORAL: El presente convenio tendrá vigencia de (1) año desde la fecha de su homologación.

Art. 3.- Aplicación subsidiaria. Las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo, (ley 20.744), Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley 19.587), Ley de Riesgo de Trabajo (Ley 24.557), Ley 11.544 (Jornada Laboral) y todas las leyes nacionales inherentes a las relaciones laborales, serán de aplicación subsidiaria y complementaria en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en el presente convenio y fuese más favorable para los derechos de los trabajadores/as.

III.- AGRUPAMIENTOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 4.- La clasificación de los trabajadores se realizará dentro de las siguientes categorías:

1. Administrativos

2. Cadete

Art. 5.- Administrativo: son quienes realizan las tareas que hacen al giro normal de la administración, dentro o fuera del establecimiento. A modo de ejemplo: telefonista, archivista, confección de las facturas a proveedores, data entry, encargo de las agenda de vencimientos, pagaderos y cobradores de proveedores y clientes dentro del establecimiento, otorga el dinero de las expensas recaudadas a quien corresponda, efectúa la liquidación de sueldos y jornales, lleva libros, liquida expensas y rendición de cuentas anual y cargas sociales, retenciones de todo tipo, confección de declaraciones juradas, evalúa presupuestos requeridos por los clientes, organiza y confecciona el acta de asamblea, elevando el informe correspondiente, contrato de seguros, emite certificados de deudas y créditos, elabora circulares y cartas documentos, etc.

Art. 6.- **Cadete**: Son aquellos trabajadores que efectúan trabajos simples de mensajería y/o trámites y/o tareas de archivo.

Art. 7.- La enunciación de categorías precedente expuesta no implica obligación por parte del

empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

Art. 8.- En los casos de empleados que en forma transitoria/eventual sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del convenio colectivo de trabajo, se le asignara el sueldo correspondiente a la categoría próxima anterior mejor remunerada.

Art. 9.- Se admitirá la contratación de empleados jornalizados, con una carga de hasta 18 horas semanales.

IV.- REGIMEN REMUNERATIVO

Art. 10.- Los sueldos básicos se detallan en el Anexo I que integra y forma parte del presente convenio.

Art. 11.- Mayores beneficios. Las remuneraciones establecidas por el presente convenio son mínimas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador. Los trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la establecida por este convenio, la conservaran y se aplicaran los porcentajes de aumentos que aparezcan a partir de la fecha. Aquellos trabajadores/as que a la fecha de la firma de este convenio perciban un sueldo básico mayor, recibirán los aumentos pactados sobre este básico. En ningún caso la aplicación del presente convenio podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieran percibiendo los trabajadores ni la supresión de las condiciones de trabajo más favorables que estuvieren o fueran estipulados en los contratos individuales de trabajo.

Art. 12.- Adicionales: Se abonarán los siguientes adicionales: 1) Por antigüedad, 2) asistencia y puntualidad.

Art. 13.- Antigüedad: Todo trabajador/a comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, tendrá derecho a percibir un adicional equivalente al 1% del salario básico de la categoría que le corresponda por cada año aniversario de antigüedad en el empleo. A fin de calcular la antigüedad en el empleo se deben considerar la antigüedad adquirida para el mismo empleador, la cesión del contrato de trabajo, la obtenida por contratos temporarios y los reingresos al empleo por cualquier causa.

Art. 14.- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: Los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo serán acreedores de un adicional mensual por asistencia y puntualidad. El mismo será equivalente al 8% de la remuneración del mes y se hará efectivo en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual. Para ser acreedor al beneficio, el trabajador deberá dar cumplimiento a dos factores: 1) Asistencia: solo se justificarán las ausencias debidas a enfermedades, accidentes, vacaciones o licencias legales o convencionales. 2) Puntualidad: mensualmente se justificarán dos llegadas tarde que no podrán superar los 15 minutos cada una, caso contrario se perderá el premio. También perderá el premio quien se retire anticipadamente o se ausente del trabajo en cualquier momento de la jornada laboral y por dicho plazo.

Art. 15.- Al trabajador que, en forma periódica o alternada, deba realizar sus tareas fuera del establecimiento, el empleador deberá abonarles los gastos del viaje hasta donde se ha de desarrollar el trabajo.

V.- JORNADA LABORAL

Art. 16.- El empleador deberá otorgar un descanso al mediodía a los trabajadores de jornada

completa comprendidos en este convenio, el cual será de 1 hs.

Art. 17.- En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal llevare su propia comida se procurara habilitar lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin.

VI.- EMBARAZO

Art. 18.- No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación tales como levantar bultos pesados o subir y bajar escaleras en forma reiterada.

Art. 19.- Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se acuerde un cambio provisional de tareas y/o horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica.

VII.- CAPACIDADES ESPECIALES

Art. 20.- Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a contratar a trabajadores/as con capacidades especiales para cumplir tareas acordes a su capacidad psicofísica.

VIII.- LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Art. 21.- Los trabajadores/as encuadrados en este convenio gozaran de las vacaciones, conforme a las disposiciones de la Ley 20.744. En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen para el mismo empleador, gozaran su periodo de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos. En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozaran las vacaciones con 45 días de anticipación.

Art. 22.- El personal que tenga hijos en edad escolar tendrá preferencia para el otorgamiento de la licencia anual ordinaria en fecha coincidente con el período de receso escolar.

IX.- DIA DEL EMPLEADO DE ADMINISTRADORAS

Art. 23.- El día 12 de diciembre de cada año se designa como día del Trabajador y de la Trabajadora de Administradoras. Ese día es inhábil para el trabajador/a, en caso de tener que prestar servicios, será remunerado con un valor del 100% de la suma que le corresponda por ese día de trabajo.

X.- REGIMENES DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

Art. 24.- Los trabajadores/as tendrán las siguientes licencias y permisos especiales:

1. Por nacimiento de hijos: los padres tendrán un permiso de tres (3) días hábiles con goce de remuneraciones.

2. B) Por matrimonio: doce (12) días corridos, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al periodo de vacaciones anuales. Asimismo, gozara de un (1) día para tramites prematrimoniales con goce total de remuneraciones.

3. Casamientos de hijos: dos (2) días con goce de remuneraciones.
4. Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones prevista en la Ley 20744, de hijos, de padres o de hermanos, debidamente comprobado: cuatro (4) días corridos con goce total de remuneraciones. En caso que los fallecimientos ocurrieran a más de quinientos Km. Se otorgarán dos (2) días corridos más de licencia, debiendo ser justificado el viaje.
5. Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado, debidamente justificado el fallecimiento: dos (2) días corridos con goce total de remuneraciones.
6. Por enfermedad: 30 (treinta) días corridos sin goce de sueldos, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia.
7. Día de la Mujer: el 8 de marzo las mujeres trabajadoras de la actividad estarán exceptuadas de prestar tareas con el fin de apoyar la participación de las mismas en actividades y movilizaciones organizadas por esta fecha dentro de los términos y lineamientos estipulados. Quienes presten servicios habituales en esta fecha, percibirán sus haberes normales, sin recargos.
8. Días por adopción: Se concederá, 30 (treinta) días corridos a partir del día hábil siguiente a la disposición judicial que habilita la guarda para la madre y 3 (tres) días hábiles para el padre. Para el caso de adopción de hijos con discapacidad mental o física, se concederán a la madre 30 (treinta) días adicionales a la licencia anterior, con goce de haberes.

XI.- EDUCACION Y CAPACITACION

Art. 25.- Los empleadores no podrán obstaculizar las necesidades de los trabajadores/as de tener una educación secundaria, terciaria, universitaria y de capacitación en general a fin de desarrollar sus necesidades de preparación y superación en la educación y cultura. A tales fines el empleador podrá ajustar el horario de trabajo de aquellos empleados para que asistan a las clases pertinentes.

Art. 26.- Todos los trabajadores/as tendrán derecho a percibir las siguientes licencias:

1. Exámenes educación secundaria: 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de 10 (diez) por año, debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente.
2. Exámenes educación terciaria o universitaria: 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 20 (veinte) días corridos como máximo, por año, para preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el lapso completo de 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente.

A los trabajadores que estudien se les concederá un horario acorde a fin de que estos puedan concurrir sin dificultad al establecimiento educativo en la medida en que ello no interfiera con el normal desenvolvimiento de la actividad de la empresa. Esta franquicia podrá ser revocada cuando el trabajador/a dejare de concurrir definitivamente a los cursos

regulares en que esté inscripto. En todos los casos se deberá presentar constancia de alumno regular.

XII.- CENTRO DE CAPACITACION PROFESIONAL PARA EMPLEADOS COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Art. 27.- Dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigencia de este Convenio, se creará el Centro de Capacitación Profesional para Empleados de Administradores SEARA, que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados comprendidos en el presente convenio colectivo, para lo cual dispondrá de eventos de capacitación fuera del horario laboral.

XIII.- APORTES Y CONTRIBUCIONES

Art. 28.- Cuota de afiliación: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a SEARA la cuota sindical equivalente al 2% sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

Art. 29.- Fondo de Protección a la familia: El Fondo de Protección a la Familia alcanza en sus beneficios a la familia de todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en esta Convención, teniendo derecho exclusivamente a tal beneficio el cónyuge, hijo/a legítimo/a y adoptado/a y respecto de quienes fueran legatarios/as o beneficiarios/as instituidos/as expresamente por el/la trabajador/a, cuya designación excluirá el derecho a los demás beneficiarios. El referido beneficio por fallecimiento se regirá por la siguiente reglamentación:

1) Integración del fondo: Aporte mensual del 0,5% del salario a cargo del empleador por cada trabajador/a titular afiliado/a o no. El empleador deberá depositar los importes respectivos mensualmente, hasta el 15 de cada mes, produciéndose en caso contrario la mora automática sin necesidad de interpelación judicial o privada alguna.-

2) SEARA otorgará con lo recaudado o bien una suma de dinero en subsidios (o los correspondientes servicios en concepto de fallecimiento) o por escolaridad.

3) Trabajador/a que agotó su licencia por enfermedad: En este supuesto, el/la trabajador/a continuará teniendo derecho al beneficio de la Caja de Protección a la Familia, siempre que abonare por su propia cuenta el aporte patronal y obrero, hasta su reintegro al trabajo o cesación definitiva del mismo. En las mismas condiciones serán considerados los/as afiliados/as que, por razones de incapacidad, retiro voluntario o jubilación u otro motivo dejaron de pertenecer al personal activo de administración de consorcios, edificios de Renta y Horizontal, debiendo en tales supuestos abonar de su peculio en concepto de aporte a al Fondo un importe del 3% sobre el salario promedio de la actividad, produciéndose en caso de no hacerlo, la mora automática y consecuentemente la pérdida del derecho que por la presente convención se le otorga.-

4) Recaudos a cumplir por los/as herederos/as y beneficiarios/as: Para acreditar el derecho respectivo, deberán presentar la siguiente documentación:

a) Partida de defunción y certificado de trabajo del/la trabajador/a fallecido/a.

b) En caso de fallecimiento del/la afiliado/a presentación del carnet de afiliado a la institución gremial, con la constancia de estar al día en el pago de la cuota sindical, al momento de fallecer, con una tolerancia de hasta noventa (90) días como máximo. El pago de las cuotas sindicales efectuadas después de fallecer el/la trabajador/a, no tendrá valor alguno a los efectos de acreditar el derecho al subsidio;

c) Documentos personales que acrediten fehacientemente el derecho de herederos/as o beneficiarios/as del/la trabajador/a fallecido/a, sin cuyos requisitos debidamente cumplidos, sin excepción alguna, no corresponderá el pago de subsidio

establecido por la Caja, la cual sólo podrá reclamarse previa presentación de la documentación que se menciona precedentemente.-

d) Para los subsidios por escolaridad deberá presentarse certificado de estudios de escuela pública y/o privada reconocida oficialmente.-

Art. 30.- Contribución solidaria: Las partes de común acuerdo establecen que se le retendrá a cada trabajador convenionado no afiliado el dos por ciento (2%) mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias en los términos de lo normado en el artículo 37 de la ley 23.551 y el artículo 9 de la ley 14.250. Esta contribución solidaria se descontará por el período de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

XIV.-OBRA SOCIAL

Art. 31.- Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la obra social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, que se creará dentro de los 180 días desde la homologación del presente convenio, de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23.660 y 23.662 de Obras Sociales y Seguro Nacional de Salud, respectivamente.

XV.-ORGANISMOS PARITARIOS ESPECIALES

Art. 32.- Comisión de interpretación de CCT: Se conformará una comisión constituida por tres miembros nombrados por las cámaras firmantes de este convenio y tres miembros nombrados por el sindicato a efectos de interpretar el presente convenio colectivo en caso de dudas en su aplicación. Esta comisión será el organismo de interpretación de la presente convención en el ámbito de la CABA y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14250 y su reglamentación, e intervendrá en las cuestiones que puedan plantearse respecto de la calificación del personal en función de las categorías incluidas en este convenio.

Art. 33.- Reconocimiento de la representación sindical. La parte patronal signataria de la presente convención colectiva de trabajo reconoce al SINDICATO SEARA como único responsable de la representación de los trabajadores/as comprendidos en su ámbito personal.

SEARA PLANILLA SALARIAL VIGENTE AÑO 2022

CATEGORIA	MES - AÑO	BASICO	NO REMUNERATIVO	TOTAL
ADMINISTRATIVO	NOV/2022 a MARZO	\$ 88.515,16	\$ 52.666,52	\$ 141.181,68
CADETE	/2023	\$ 70.812,48	\$ 42.133,22	\$ 112.942,70