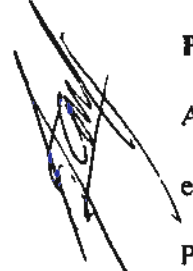


Acuerdo Salarial SEARA – Octubre a Diciembre 2026

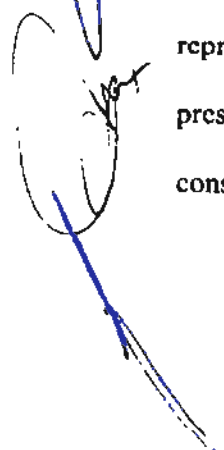
Comparecencia

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los quince (15) días del mes de octubre de 2026, comparecen:

Por el sector sindical, en representación del Sindicato de Empleados de Administradoras de la República Argentina (S.E.A.R.A.), la Sra. Gabriela Pilar Saldivia, en su carácter de Secretaria General, y la Sra. Alejandra Pilar Gonzalez, en su carácter de Secretaria de Asuntos Laborales, ambas constituyendo domicilio en Perú 367, piso 4º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante, "el Sindicato" o "SEARA").



Por el sector empleador: 1. El Dr. Raúl Marcelo Costa, en su carácter de Presidente de la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal (AIERH), constituyendo domicilio en Av. Corrientes 1312, piso 10º, contrafrente, CABA; 2. El Dr. Osvaldo Emilio Enrique Primavesi, en su carácter de Presidente de la Unión Administradores de Inmuebles (UADI), constituyendo domicilio en Gallo 1527, CABA; y 3. El Sr. Guillermo Alejandro Casella, en su carácter de Vicepresidente de la Cámara Argentina de Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias (CAPIAI), constituyendo domicilio en Perú 570, CABA; en adelante, en conjunto, "las Cámaras", y junto con el Sindicato, "las Partes".



Reconocimiento de legitimación. Las Partes se reconocen recíprocamente legitimación y representatividad suficientes para negociar colectivamente respecto de los trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia para personas humanas o jurídicas que administran consorcios de edificios de renta y de propiedad horizontal, con ámbito territorial en la Ciudad

Autónoma de Buenos Aires, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 810/25 (en adelante, "el CCT"). Asimismo, ratifican su participación en todos los acuerdos vigentes suscriptos entre ellas y la extienden a los que se celebren en el futuro.

Considerandos. Hasta la fecha, la estructura salarial del CCT contemplaba únicamente las categorías Administrativo y Cadete, insuficientes para reflejar la diversidad de funciones, responsabilidades y calificaciones que hoy se presentan en la actividad. Las Partes entienden necesario establecer una clasificación de tareas basada en criterios objetivos, que contemple la dimensión de las administradoras y asegure una transición ordenada, sin afectar derechos adquiridos.

En virtud de ello, las Partes convienen celebrar el presente acuerdo colectivo, sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA – Objeto y vigencia

El presente acuerdo tiene por objeto: (i) establecer una nueva estructura de categorías profesionales para el personal comprendido en el CCT 810/25; (ii) fijar las reglas de encuadramiento y el régimen de transición desde las categorías anteriores; y (iii) acordar los incrementos salariales y las escalas de remuneraciones básicas para el período octubre a diciembre de 2026.

Plazo de vigencia. El presente acuerdo tiene un plazo de vigencia determinado, desde el 1° de octubre de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula

OCTAVA.

Naturaleza de las cláusulas. Todas las cláusulas del presente acuerdo revisten carácter normativo, pues regulan condiciones de trabajo y remuneraciones del personal comprendido; el acuerdo no contiene cláusulas obligacionales ni establece aportes, contribuciones o cuotas a favor de las Partes.

SEGUNDA – Estructura de categorías

A partir del 1° de octubre de 2026, el personal comprendido en el CCT se encuadrará en una de las dos categorías siguientes:

1. Administrativo General.
2. Administrativo Calificado.

Las categorías Administrativo y Cadete quedan sustituidas por esta estructura, conforme al régimen de transición de la cláusula QUINTA.

TERCERA – Reglas generales de encuadramiento

a) Administradoras con hasta dos (2) trabajadores. El personal que ingrese a partir de la vigencia del presente será encuadrado en la categoría Administrativo General, en atención a la estructura reducida y a la multiplicidad de funciones propias de estas organizaciones. La realización circunstancial, accesoria o excepcional de funciones de la categoría superior no modifica por sí sola el encuadramiento.

b) Administradoras con tres (3) o más trabajadores. La categoría de cada dependiente se determinará según la naturaleza de las funciones efectivamente desempeñadas con carácter normal y habitual, el grado de autonomía, responsabilidad, complejidad y conocimientos que requieran, y los parámetros objetivos previstos en la cláusula CUARTA. Cuando la dotación

alcance tres (3) o más trabajadores, el empleador revisará los encuadramientos dentro de los sesenta (60) días corridos de producido ese hecho.

c) Cómputo de la dotación. Se computará la totalidad del personal en relación de dependencia comprendido en el ámbito personal del CCT, cualquiera sea su jornada, modalidad contractual o denominación del puesto.

d) Reducción de la dotación. La reducción posterior de la dotación a dos (2) o menos trabajadores no produce por sí sola la pérdida de la categoría Administrativo Calificado adquirida.

e) Funciones mixtas. Cuando un trabajador desempeñe en forma normal y habitual funciones de ambas categorías, se lo encuadrará como Administrativo Calificado.

f) Reemplazos y asignación transitoria. La asignación transitoria de funciones de Administrativo Calificado, incluidos los reemplazos por vacaciones, enfermedad, licencia u otra ausencia temporaria, da derecho a percibir la diferencia remuneratoria durante el tiempo de efectivo desempeño, sin producir por sí sola un cambio definitivo de categoría. Esta regla rige cualquiera sea la dotación de la administradora.

g) Discrepancias. Las discrepancias sobre el encuadramiento podrán ser sometidas por el trabajador o por el Sindicato a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 32 del CCT, sin perjuicio de las acciones que correspondan conforme a la legislación vigente.

CUARTA – Definición de las categorías

1. Administrativo General. Quien desarrolla tareas administrativas iniciales, de apoyo, ejecución y atención, bajo pautas, procedimientos o instrucciones establecidas por el empleador,

sin asumir en forma normal y habitual la autonomía, responsabilidad o complejidad propias del Administrativo Calificado. Comprende, entre otras: atención al público y a copropietarios, recepción y derivación de reclamos, carga de datos, archivo, gestión de correspondencia, cobranzas y pagos por indicación del empleador, y trámites y diligencias externas (incluidas las tareas antes asignadas a la categoría Cadete).

2. Administrativo Calificado. Quien desarrolla tareas propias de la actividad que, por su naturaleza, requieren mayor autonomía, responsabilidad, análisis, conocimientos o complejidad que las del Administrativo General. Comprende, entre otras: liquidación de expensas y de sueldos del personal de los consorcios, rendición de cuentas, control de proveedores y presupuestos, seguimiento de obras, siniestros y reclamos, gestión de cuestiones ante organismos públicos, y preparación de asambleas.

Para este encuadramiento se considerarán especialmente los siguientes parámetros objetivos:

1. Tener una o más personas a cargo, o ejercer en forma habitual funciones de coordinación o supervisión.
2. Representar habitualmente a la administración en asambleas y/o mediaciones.
3. Poseer título habilitante y matrícula o inscripción vigente como administrador/a de consorcios, o título universitario o técnico, cuando esa condición se vincule con las funciones efectivamente desempeñadas para la empleadora.

La concurrencia de uno o más de estos parámetros constituye un elemento objetivo relevante para el encuadramiento, que se valorará junto con la naturaleza de las funciones efectivamente desarrolladas. La sola posesión de un título o matrícula no determina por sí misma el encuadramiento.

Las tareas enunciadas en cada categoría son ejemplificativas y no excluyen otras de naturaleza y complejidad análogas.

QUINTA – Régimen de transición

a) Reencuadramiento. A partir del 1º de octubre de 2026:

- el personal que revistaba en la categoría Cadete será reencuadrado como Administrativo General; y
- el personal que revistaba en la categoría Administrativo será reencuadrado como Administrativo Calificado, cualquiera sea la dotación de la administradora.

b) Revisión de encuadramientos. Las administradoras con tres (3) o más trabajadores revisarán el encuadramiento de su personal dentro de los sesenta (60) días corridos desde la suscripción del presente, y lo notificarán por escrito a cada trabajador. Cuando de la revisión resulte la categoría Administrativo Calificado para quien fue reencuadrado como Administrativo General, la diferencia salarial se devengará desde el 1º de octubre de 2026.

c) Garantía de no disminución. El reencuadramiento no podrá implicar una disminución de la remuneración que el trabajador percibía. Si la remuneración básica que percibía superara la de la categoría asignada, la diferencia se mantendrá como adicional personal, que no podrá ser absorbido por los incrementos del presente acuerdo ni por los que se pacten en el futuro.

d) Antigüedad y derechos adquiridos. El reencuadramiento no afecta la antigüedad reconocida, los adicionales convencionales que correspondan ni los demás derechos adquiridos por el trabajador.

SEXTA – Incrementos salariales y escalas

Las Partes acuerdan los siguientes incrementos sobre los salarios básicos convencionales, de carácter remunerativo, aplicables en forma sucesiva y acumulativa:

Mes de devengamiento	Incremento	Base de cálculo
Octubre 2026	2,2 %	Salarios básicos vigentes a septiembre de 2026
Noviembre 2026	2,1 %	Salarios básicos vigentes a octubre de 2026
Diciembre 2026	2,0 %	Salarios básicos vigentes a noviembre de 2026

A los fines del incremento de octubre, se toman como salarios básicos de septiembre de 2026:

- Administrativo General: \$ 1.318.899,92, correspondiente a la anterior categoría Cadete.
- Administrativo Calificado: \$ 1.598.453,60, correspondiente a la anterior categoría Administrativo.

Cada incremento se aplica sobre el salario básico del mes anterior, y el resultado se redondea al centavo superior. Los salarios básicos corresponden a la jornada completa de trabajo. Para jornadas reducidas, se liquidarán en proporción a las horas efectivamente pactadas.

Los incrementos pactados se incorporan de pleno derecho al salario básico convencional de cada categoría. No constituyen componentes retributivos transitorios, variables ni adicionales en los términos del artículo 104 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la Ley N° 27.802.

Las escalas resultantes se incorporan como **Anexo I**, que forma parte integrante del presente. Los adicionales convencionales que se calculen sobre el salario básico se liquidarán sobre los nuevos valores.

SÉPTIMA – Absorción y compensación

No podrán ser absorbidos ni compensados los incrementos de carácter sectorial, remunerativos o de cualquier otra naturaleza, que los empleadores y/o el Estado nacional hubieran otorgado con anterioridad al 1° de julio de 2026.

Sólo podrán absorberse o compensarse, hasta su concurrencia, las sumas de carácter general, sectorial o individual otorgadas por los empleadores a partir del 1° de julio de 2026 que se hubieren abonado expresamente a cuenta de los incrementos de este acuerdo, cualquiera sea su denominación. No podrán absorberse los adicionales personales previstos en la cláusula QUINTA, inciso c).

OCTAVA – Revisión

Las Partes se comprometen a reunirse durante el mes de diciembre de 2026 para analizar las escalas salariales convencionales, sumas, porcentajes e incorporaciones, atendiendo a las variaciones económicas que pudieran haber afectado las escalas pactadas desde octubre de 2026, a los fines de reajustarlas según corresponda.

En esa oportunidad evaluarán también la aplicación de la nueva estructura de categorías y las discrepancias de encuadramiento que se hubieran planteado ante la Comisión Paritaria.

NOVENA – Interpretación

Las cuestiones de interpretación y aplicación del presente acuerdo serán sometidas a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 32 del CCT. Las Partes dejan constancia de que el presente integra el CCT y debe interpretarse en forma armónica con él y con el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo, según su texto vigente.

DÉCIMA – Homologación

Las Partes solicitarán la homologación del presente acuerdo ante la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano. Conforme al artículo 6° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004), según el texto de la Ley N° 27.802, si dentro del plazo de treinta (30) días desde su presentación la Autoridad de Aplicación no se expidiera ni formulara observaciones, el acuerdo se considerará tácitamente homologado.

Las sumas que los empleadores abonen conforme a las escalas del Anexo I antes de la homologación se considerarán pagadas a cuenta de las que resulten de este acuerdo.

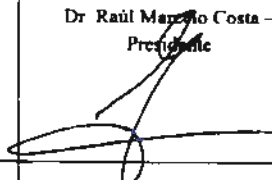
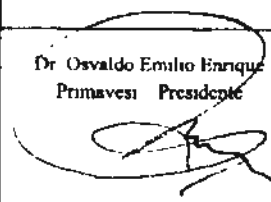
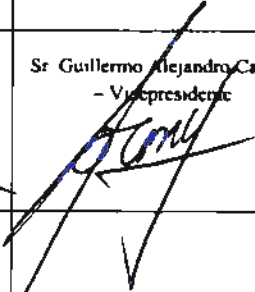
En prueba de conformidad, se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados al comienzo.

Por SEARA	Por ATERH	Por UADI	Por CAPHAI
Gabriela Pilar Saldivia Secretaria General	Dr. Raul Marcelo Costa – Presidente	Dr. Osvaldo Emilio Enrique Primavesi – Presidente	Sr. Guillermo Alejandro Capella – Vicepresidente
Alejandra Pilar Gonzalez Secretaria de Asuntos Laborales			

Anexo I – Escala salarial octubre a diciembre 2026

Empleados de Administradoras de Consorcios – CCT 810/25. Salarios básicos mensuales, en pesos, por jornada completa.

Categoría	Septiembre 2026 (base)	Octubre 2026 (+2,2 %)	Noviembre 2026 (+2,1 %)	Diciembre 2026 (+2,0 %)
Administrativo General	\$ 1.318.899,92	\$ 1.347.915,72	\$ 1.376.221,96	\$ 1.403.746,40
Administrativo Calificado	\$ 1.598.453,60	\$ 1.633.619,58	\$ 1.667.925,60	\$ 1.701.284,12

Por SEARA	Por AIERH	Por UADI	Por CAPHAI
Gabriela Pilar Saldivia – Secretaria General 	Dr. Raúl Mariano Costa – Presidente 	Dr. Osvaldo Emilio Enrique Primavera – Presidente 	Sr. Guillermo Alejandro Casella – Vicepresidente 
Alejandra Pilar Gonzalez – Secretaria de Asuntos Laborales 