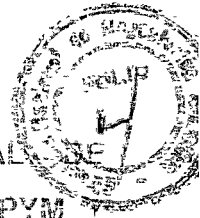


CONVENIO COLECTIVO ENTRE UTEDYC – OBRA SOCIAL DE EMPRESARIOS, PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS OSDEPYM Y VIDA PYME ASOCIACIÓN CIVIL.



Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 27 de diciembre de 2012-

Partes intervinientes: La Representación sindical: **UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC)**, con domicilio en Alberdi 646, CABA representada por su Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour, por su Secretario Gremial Nacional Jorge Ramos y por su Sub Secretario Gremial Nacional Marcel Carretero, con el patrocinio letrado de los Dres Josefina ESTRELLA y Jorge Luis GINZO y la **OBRA SOCIAL DE EMPRESARIOS, PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS -OSDEPYM** con domicilio en Reconquista 458, piso 2º, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por su director y apoderado Rubén Daniel Marano, con el patrocinio letrado del Doctor Facundo Martín RODRIGUEZ y **VIDAPYME ASOCIACION CIVIL**, representada en este acto por su presidente Eduardo Alberto Rossi Beguy, con el patrocinio letrado del Doctor Salomon Roldán con domicilio en San Martín 379 Piso 7 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convienen en celebrar el presente convenio colectivo de trabajo, el cual se registrá por las siguientes cláusulas:

Artículo 1º: Vigencia. El presente convenio registrá por un plazo de dos (2) años desde el 1 de enero de 2013, a excepción de las escalas salariales, las cuales se pactan con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012

Artículo 2º: Ultra actividad: Vencido los términos acordados, se mantendrán subsistentes la totalidad de las condiciones de trabajo y demás obligaciones asumidas por las partes hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva.

Artículo 3º: Ámbito Geográfico: Todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 4º: Ámbito Personal: Están comprendidos dentro de los beneficios de esta Convención todos los trabajadores que se desempeñen en las entidades firmantes, ya sea que pertenezcan a las ramas de administración, ventas, Maestranza o cualquier otro servicio. Quedan expresamente excluidos de este convenio colectivo las siguientes posiciones: Gerente General; Subgerente General; Gerentes; Subgerentes; Adscriptos; Líderes de proyectos, Jefes, Auditores Médicos y Directores Médicos. El resto del personal se encuentra comprendido en el presente convenio colectivo. Las posiciones de Líderes de proyectos; Jefes y Auditores Médicos, se encuentran descriptas en el anexo A.

Artículo 5º: Facultades de organización. Se reconoce a la entidad empleadora comprendida en este convenio colectivo las facultades suficientes para organizar en todos sus aspectos, el funcionamiento de su respectiva institución, 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 TO y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines de la organización y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales, morales y patrimoniales de su personal. En ese marco, la entidad podrá introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Artículo 6º: 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 trabajador se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás se aplicará la Ley 20.744 (t.o.) y 11.544, modificatorias, Decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio colectivo. El empleador podrá organizar una distribución desigual de las horas que integran la jornada habitual del trabajador, entre los días laborales 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 las normas vigentes. El tiempo de almuerzo no integra la jornada laboral

Artículo 7º: Jornada a tiempo parcial. Se establece que la jornada a tiempo parcial prevista en el art. 92 ter de la ley 20.744 es aquella que no supere las 29 horas semanales. En estos casos, la remuneración del personal no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador de jornada ordinaria de la misma categoría o puesto de trabajo. Asimismo este personal no podrá realizar horas extraordinarias, salvo los auxilios que se le requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas al establecimiento. En el caso del personal que cumpla tareas administrativas con jornada a tiempo parcial, se le reconocerá un plus del 5% mensual sobre el sueldo bruto más los adicionales de antigüedad, presentismo e idioma en caso de corresponder los mismos.

Artículo 8º: Descanso semanal. En aquellos casos que la jornada normal y habitual de trabajo comprenda el sábado y el domingo y el trabajador 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 trabajador 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 trabajador y éste fuera convocado 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 9º: Días Feriados. El trabajador que preste servicios en un día feriado nacional, provincial o municipal, percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso –en el año calendario- el cual deberá ser consensuado con el empleador. Vencido el año sin haber el empleado otorgado este beneficio, el trabajador hará uso del mismo previa notificación fehaciente de ello o podrá solicitar su acumulación al período de vacaciones

[Handwritten notes and scribbles on the left margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

Artículo 10º: DIA DEL TRABAJADOR UTEDYC: Declárese Día del Trabajador de UTEDYC 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 y si este fuese el día de descanso del trabajador, le corresponderá otro día franco en la misma semana. El día del Trabajador de UTEDYC de cada año, para el personal que preste servicios de guardia, de acuerdo a la dotación que disponga el empleador, será liquidado y considerado en las mismas condiciones que lo dispuesto en el artículo 9 para los días feriados nacionales. El trabajador tendrá derecho a un franco compensatorio. Teniendo en cuenta las características de las tareas desarrolladas por la Empresa, la elección del personal afectado a los servicios de Guardia será efectuada por el Empleador.

Artículo 11º: De las vacaciones anuales: Todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de vacaciones detallado seguidamente:

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

El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan se hará conforme las pautas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, para lo cual la antigüedad del trabajador se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha.

Al personal que haya dado comienzo a su relación laboral con la empleadora con anterioridad a la entrada en vigencia del CCT 462/06 y con el objeto de respetar situaciones preexistentes y dado que ese personal ingresado antes del 1º de julio de 2006 gozaba de mayores plazos a los previstos en el presente convenio, 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

los trabajadores, en la forma y oportunidad en que lo acuerde con su empleador. 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.



Artículo 12º: De las licencias especiales: A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecido en la Ley 20 744 (t.o.) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente el personal gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

1. por nacimiento de hijo o adopción para personal masculino, cuatro (4) días corridos;
2. por matrimonio doce (12) días corridos;
3. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres, siete días (7) corridos;
4. por fallecimiento de un hermano/a, cinco días (5) corridos,
5. Para los casos de fallecimiento de un familiar que se encuentre a más de 400km., se agregará un día de licencia prevista anteriormente si acredita haberse trasladado a dicho lugar;
6. Para rendir examen en la enseñanza media terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Este período será de 12 días por año calendario cuando el contenido temático de los estudios se ajusten a la capacitación necesaria para el desempeño de las tareas y/o función del puesto desempeñado por el trabajador.
7. Por enfermedad de familiares de primer grado hasta un máximo de 10 días por año calendario, entendiéndose por tales a los/as hijos/as, menores en guarda y padres, debidamente acreditada con certificado médico. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a gozar de esta licencia, siempre y cuando no exista otro familiar o persona a cargo del cuidado del familiar enfermo.
8. Por mudanza se otorgará un día por año.

Artículo 13º: Licencia por Maternidad y/o adopción: 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:

En el supuesto de entrega de la guarda de un 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 un adicional de sesenta días corridos sin goce de haberes.

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.

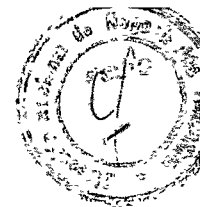
El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de ocho sesiones siempre y cuando esté prescripta por un profesional médico

La entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales, durante la gestación.

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 días con goce de haberes y una hora de lactancia, respectivamente

En caso de producirse el deceso de la madre en el momento del parto o de la adoptante dentro del plazo previsto para dicho evento, el padre o el adoptante varón gozará de una licencia igual a la prevista en la Ley 20744 para la madre (90 días corridos) o a la contemplada en el presente convenio para los supuestos de adopción, con el fin de que puedan atender a su hijo en los primeros meses de vida o de adopción

Artículo 14º: Categorías y Funciones. Las categorías y funciones que integran los niveles de este convenio se consignan en el Anexo "B" que se adjunta y se firma como parte integrante del presente acuerdo.



Artículo 15º: Situaciones preexistentes. La aplicación del presente convenio en ningún caso significará una modificación y/o disminución de los sueldos básicos y/o demás beneficios económicos y no económicos que gozaban los empleados en el marco de los contratos individuales de trabajo oportunamente concertados.

Artículo 16º: Remuneraciones básicas. Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el "ANEXO B" que se adjunta y firman las partes como parte del presente acuerdo.

Queda establecido que las sumas que cada trabajador perciba en concepto de "a cuenta de futuros aumentos" no resultará absorbible por futuros aumentos convencionales a partir de la firma del presente convenio colectivo de trabajo y los montos que a cada trabajador/a le corresponda se reflejarán en el recibo de haberes bajo el rubro "adicional empresa".

Artículo 17º: Adicionales. Se fijan los siguientes adicionales a) "Antigüedad": una suma igual al 1% (uno por ciento) de la remuneración básica fijada para la categoría de analista administrativo, por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador, continuos o discontinuos, en la misma institución; b) "Presentismo": 10% (diez por ciento) de la remuneración básica de la categoría que revista el trabajador. Este adicional se abonará mensualmente, conjuntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece en el artículo siguiente. En el caso de los vendedores solo se computará el básico convencional, excluyéndose expresamente el sueldo variable -comisiones- a los fines del cálculo del presentismo; c) **Zona desfavorable:** A los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y la Ciudad de Carmen de Patagones se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 40 % del total de las remuneraciones fijadas convencionalmente (sueldo básico de convenio, antigüedad, presentismo, falla de caja, título) que perciba el trabajador y mientras correspondan y permanezcan en dichos lugares. En el

caso de los vendedores, a los efectos del pago de este adicional sólo se computará sobre el básico convencional. Los trabajadores que se vinieran desempeñando en la empresa con anterioridad a la firma del presente convenio conservarán sus mejores derechos preexistentes en materia de adicional por zona; d) **Adicional Reintegro por Guardería** Este adicional es extensivo a todo el personal que siendo madre, padre –en los casos en que no lo perciba la madre-, tutor/a o titular de guarda de menores de hasta cuatro años inclusive, envíen a los menores a una institución para la prestación de servicios de sala maternal y/o guardería y deba incurrir en una erogación por tal motivo. - El monto a reintegrar por este concepto y por cada menor será por un valor que al presente asciende a una suma de \$ 600. El monto acordado se ajustará en la misma proporción que los salarios básicos convencionales y e) Consecuente con la Política de desarrollo de recursos humanos, el empleador podrá otorgar “**Becas de Estudio de Postgrado**” sujetas a cubrir requerimientos específicos de la Institución, cuando las mismas sean de interés y aplicación en la organización y se desarrollen en una especialidad afín con las tareas que desempeña o desempeñará el empleado. El beneficio de la Beca consistirá en un reconocimiento del 50% de los aranceles (matrícula y cuota) establecidos por la Universidad o Centro Educativo que dicta la actividad de formación, quedando el 50% restante a cargo del empleado. Por su parte el empleado firmará una carta compromiso donde se obliga a la aplicación y difusión en el área de trabajo de los conocimientos adquiridos

Artículo 18º: 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 perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas, b) Asistencia. 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 24.557 o las normas que las sustituyan en el futuro; c) Aplicación: Dado que se establece un adicional unificado por los factores puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "Presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de Puntualidad y Presentismo. A los fines de este premio el empleador deberá ejercer el derecho que le acuerda este artículo, con razonabilidad y prudencia, en especial respecto de aquellos trabajadores que se desempeñan en la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires, los cuales deben trasladarse en medios de transporte públicos, por largas distancias cuando estuvieren expuestos a retrasos por medidas de acción directa o por cortes de calles, suspensión o interrupción del servicio de transporte público, u otras situaciones similares de público conocimiento y ajenas a su posibilidad de previsión.

Artículo 19°: Viáticos: Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá resarcirlo de los gastos que se le originen abonándole una suma adelantada de los viáticos que se presupuesten, más aquellos gastos adicionales, todos los cuales deberán ser rendidos con la presentación de 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 24.241 de jubilaciones y pensiones. Si el trabajador debiera realizar tareas fuera del ámbito normal y habitual de su trabajo, permaneciendo por tal motivo fuera de su domicilio, el empleador le reconocerá las horas extras efectivamente trabajadas y/o insumidas en el trayecto del viaje desde el punto de origen/destino y viceversa que excedan la jornada prevista en el artículo sexto.

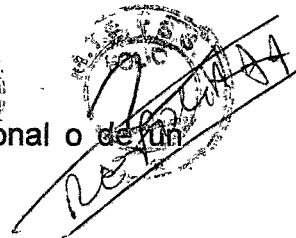
Artículo 20°: Falla de Caja: El personal que realice con carácter permanente tareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Falla de Caja" equivalente al 10% del básico mensual que corresponda a la 2da. Categoría del Personal

Administrativo y mientras permanezca en dicha función. Se encuentran incluidos aquellos trabajadores que tengan a su cargo la administración de las denominadas "cajas chicas".

Artículo 21°: Otros pagos en especie, adicionales y premios: Será privativo del empleador 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 de carácter permanente, ocasional o transitorio, como así también las demás modalidades a que quedan sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal y a la representación gremial del establecimiento.

Artículo 22°.-Uso de idioma, títulos terciarios y/o universitarios: Cuando un trabajador en el desempeño de las tareas habituales de su puesto de trabajo deba utilizar un idioma extranjero o título terciario, siendo este un requisito para el ejercicio de su labor, la remuneración básica que se le fije por el empleador deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un quince (15) por ciento por sobre el básico de la 2da. Categoría de "administrativos" - En el caso de que las tareas habituales desempeñadas por el trabajador requieran la utilización de un Título universitario expedido por un Instituto de Enseñanza Universitaria habilitado por el Ministerio de Educación, siendo éste un requisito para su labor, el mismo deberá ser incluido en la categoría de analista profesional cuyo básico de convenio deberá ser superior como mínimo en un 15% de la categoría inmediata anterior.

Artículo 23°.- Ingresos-Vacantes-Promociones: Las dotaciones de personal serán fijadas por la institución de acuerdo a sus necesidades de organización y funcionalidad. La empleadora establecerá los procedimientos a seguir y requisitos que deberán ser satisfechos para los ingresos, cobertura de vacantes y promociones del personal. En caso de vacantes, el empleador considerará en primer término al personal que se encuentre en la institución siempre que se postule para el puesto y resulte idóneo para desempeñar el mismo. En todo caso la evaluación y decisión sobre la selección del candidato



destinado a cubrir la vacante, sea que éste provenga del personal o de un ingreso, será exclusiva incumbencia del empleador.

Artículo 24°: Prevención de la salud- equipos- condiciones- medio ambiente de trabajo: Las instituciones facilitarán a su respectivo personal los elementos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también las medidas de prevención de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo a las normas que regulan la materia, en especial la Ley 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 al personal los elementos que sean necesarios para el cumplimiento de las tareas o, en su caso, compensar el costo de las mismas. Asimismo se deberá facilitar al personal un lugar apropiado para guardarlos y para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

El empleador adoptará las medidas de contención y asistencia respecto del personal que se desempeñe como administrativo de reintegros y/o administrativo de autorizaciones y derivaciones, que en forma permanente se dediquen a la atención administrativa de afiliados que sufran enfermedades complejas, u otras afecciones de gravedad extrema. Asimismo podrá brindar capacitación adecuada para tales tareas y adoptar todas aquellas medidas de prevención que estén a su alcance para una mejor organización del trabajo de quienes laboran en estos sectores.

A todo el personal la empresa proveerá, uniformes y/o ropa de trabajo 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.

Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo. El cuidado y lavado de la ropa y

elementos que se le provean, quedará cargo del personal que los utilice. 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 empleador 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 trabajador.

Artículo 25°: Seguro colectivo de vida obligatorio: La institución empleadora deberá contratar a su cargo y a favor de su personal 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 empleador respecto de su personal.

Artículo 26°.- Beneficios por jubilación ordinaria, invalidez: El empleador hará uso de la facultad establecida por el Art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo y/o la que la reemplace o modifique en un futuro.

Sin perjuicio de dicha facultad, el personal próximo a jubilarse que no haya recibido la comunicación a la que se hace referencia en el párrafo anterior, podrá solicitar anticipadamente la extinción de la relación laboral en los términos del artículo 241 de la LCT, la cual se hará efectiva a partir de la fecha en que reúna la condición jubilatoria, conforme la legislación laboral y previsional vigente, en los siguientes supuestos:



Personal que ingrese a la Institución a partir del 1 de setiembre de 2010 inclusive, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Solicitar la extinción de la relación laboral, comunicando que se acoge a este beneficio, con una anticipación mínima de seis meses, contados respecto del momento en que reúna las condiciones para obtener la jubilación ordinaria.
- 2) Tener al momento de jubilarse una antigüedad igual o mayor a 10 años en la Institución.

Personal que haya ingresado a la Institución con anterioridad al 1 de setiembre de 2010 deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Solicitar la extinción de la relación laboral, comunicando que se acoge a este beneficio, con una anticipación mínima de seis meses, contados respecto del momento en que reúna las condiciones para obtener la jubilación ordinaria
- 2) Tener al momento de jubilarse una antigüedad igual o mayor a 5 años en la Institución

El personal que opte por el presente acuerdo con la Institución, gozará de los siguientes beneficios:

- 1) Gestión del trámite jubilatorio, a opción del trabajador, OSDEPYM podrá gestionar el trámite, debiendo el Beneficiario aportar la documentación necesaria para tal fin.
- 2) Permanecer, sin costo adicional, en el Plan de Salud Pyme Personal incluyendo al grupo familiar primario, debiendo optar por continuar en el empleador como Obra Social habilitada para incorporar a Beneficiarios jubilados de la actividad, cumpliendo, a tal fin, con las diligencias necesarias para efectivizar la referida opción.
- 3) Percibir una gratificación compensatoria equivalente a los sueldos habituales mensuales, comisiones y/o aguinaldos netos, que le correspondería percibir durante los siguientes doce meses, a la fecha de extinción de la relación laboral. A tal fin, se considerará como base, en el caso de las comisiones, el promedio mensual de los datos base tomados en cuenta para el cálculo de las mismas durante los últimos 6 meses inmediatos anteriores. El pago de la presente gratificación se hará efectivo en las mismas fechas en que perciba su remuneración el resto del personal del empleador y mediante acreditación en

[Handwritten signature and initials on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

cuenta bancaria. En el supuesto caso que, durante el periodo de percepción de la gratificación por parte del beneficiario, se otorgue al personal un incremento salarial, se procederá a aplicar dicho incremento sobre las compensaciones restantes del acuerdo.

Tareas a desempeñar por los Empleados comprendidos en el presente capítulo:

El empleado que haya optado por los beneficios y extinción de la relación laboral en los términos del artículo 241 de la LCT, realizará, preferentemente, durante el lapso que reste para el cese de la relación laboral, las tareas de apoyo y asesoramiento que le asigne el empleador, las cuales estarán orientadas, conforme el grado de experiencia y conocimientos que tuviera el mismo, a que éste brinde un apoyo al empleado designado para reemplazarlo en el cargo.

Artículo 27°.-Capacitación del personal. El empleador podrá implementar acciones de formación profesional y/o capacitación en forma independiente y/o con la participación del sindicato y/o con la asistencia de los organismos competentes del Estado. La capacitación del trabajador se efectuará en horas de trabajo, de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación, salvo que los cursos organizados por entidades ajenas al empleador se dicten fuera del horario laboral, teniendo el empleado facultad de concurrir o no.-

La UTEDYC tendrá el derecho a recibir información sobre la evolución de la entidad sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional

En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar, deberá constar además de lo prescrito en el art. 80 del LCT, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

La capacitación y formación profesional debe ser entendida como un derecho de todo trabajador, por lo que el empleador dentro de sus posibilidades, debe



organizar las acciones respectivas de manera tal de garantizar un acceso equitativo a las mismas, guiado por un criterio de satisfacción de las necesidades operativas de la institución.

Artículo 28°: Actividades gremiales: La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, 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 23551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario n° 467/88, o las que las sustituyan en el futuro.

El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal en la institución, será el que determinen las normas vigentes.

Los Delegados que cumplan tareas, previo a la interrupción de las mismas, deberán coordinarlo con sus superiores.

La institución proveerá de transparentes y/o carteleras 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.

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

El crédito horario por ejercicio de funciones de delegado de personal, será equivalente al establecido en el CCT 462/06 o el que lo remplace en el futuro. El empleador concederá licencia gremial a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, a los delegados del personal, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDYC y/o organismos nacionales y/o provinciales y concederán en su favor todos los demás beneficios establecidos por la Ley 23.551.

Artículo 29°: Comisión paritaria: Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 14, 15, 16 y 17 de la Ley 14.250, texto ordenado 2004, (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros

suplentes en representación de la parte gremial y tres miembros titulares y tres miembros suplentes en representación de la parte empleadora.

Artículo 30° -Cuota sindical y contribución solidaria:

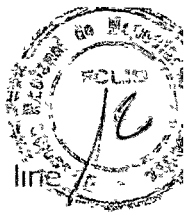
30. 1. Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

30. 2. Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: La institución retendrá mensualmente y en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, un importe equivalente al 2% de las remuneraciones básicas fijadas convencionalmente (sueldo básico de convenio, antigüedad, presentismo y falla de caja). 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 14250 8t.o.) y sus modificatorias.

La presente contribución cobrará vigencia con el futuro acuerdo salarial definitivo que establezca la nueva escala de remuneraciones durante el transcurso del año 2013. Asimismo la vigencia de la presente contribución se limita al plazo de vigencia establecido en el texto del presente convenio.-

30. 3. Eximición Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el presente artículo.

30. 4. Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes en concepto de cuota sindical y contribución solidaria, deberán ser retenidas y depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva, del 1° al 10 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 empleadores. 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.



La empresa deberá mensualmente presentar la Declaración Jurada on line existente en la página Web de la entidad sindical.

Artículo 31° Asesores Comerciales y Supervisores Comerciales: El asesor comercial y Supervisor Comercial, percibirá un sueldo básico correspondiente a su categoría y adicionalmente comisiones por las ventas de planes de salud que realice, sujeto al esquema comisional descrito en el Anexo "C" del presente, el cual podrá ser modificado de acuerdo a la evolución del mercado, economía general, toda vez que no vulnere los derechos del trabajador

Artículo 32°: Renovación 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 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.

Las partes adoptan expresamente el principio de ultraactividad convencional respecto del presente convenio colectivo de trabajo, mientras el mismo no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo de trabajo.

Artículo 33°: 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.

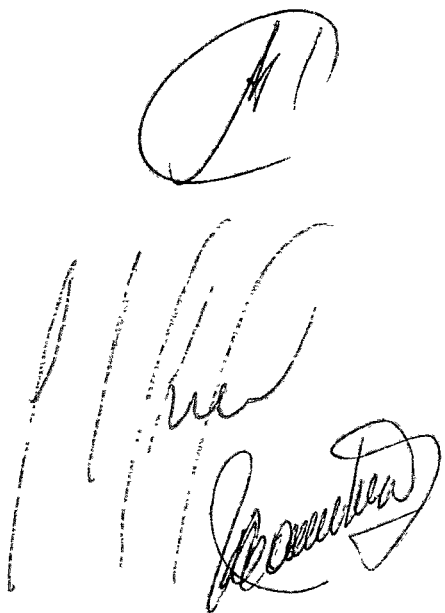
Artículo 34°: Considerando que la empleadora se encuentra emprendiendo la construcción de cuatro policonsultorios en el Gran Buenos Aires, como así también proyecta la administración de una red propia de efectores se acuerda que oportunamente las partes se reunirán a los efectos de definir las nuevas

categorías requeridas para la actividad referenciada como el salario básico que corresponderá a las mismas.-

Artículo 35°: Se acuerda que el personal comprendido en el presente convenio continuará con su afiliación en OSDEPYM, recibiendo la cobertura de salud de la misma, pudiendo optar libremente si así lo desea por otra obra social de acuerdo a los prescripto por la normativa vigente.- Igual temperamento se aplicará al personal futuro que se incorpore a la parte empleadora.-

Artículo 36: 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.

Se firman cuatro ejemplares de igual tenor, uno para UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), otro para OBRA SOCIAL DE EMPRESARIOS, PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS OSDEPYM, otro para VIDA PYME Asoc. Civil y el último para su presentación ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION





- ANEXO A -

Líder de Proyecto: Liderar los cambios administrativos, contables y de gestión en conjunto con los Gerentes de cada área alineados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos comunicado por la Gerencia General y aplicando las metodologías conforme el Sistema de Gestión utilizado por la Institución. Facilitar las tareas de desarrollo e implementación de cambios técnicos administrativos. Definir equipos de trabajo, funciones y tareas, realizar la supervisión y control de lo programado. Realizar reportes y brindar las comunicaciones transversalmente a las gerencias involucradas. Esta posición reporta jerárquicamente al Subgerente General y/o Gerente General.

Jefe: Administrar, coordinar y supervisar los procesos asignados, mediante los sistemas de gestión utilizados por la institución de modo de cumplir los objetivos propuestos por la Gerencia, en tiempo y forma. Asimismo confeccionar los informes de gestión solicitados para el proceso decisorio. Esta posición reporta jerárquicamente al Gerente de área.

Auditor Médico: Gestionar en forma integral las autorizaciones médicas sobre prácticas de internados, prestaciones y lo concerniente a lo provisto por los médicos de terreno. Mantener actualizada la planilla de trabajo en el Sistema de Gestión Administrativa. Realizar el seguimiento de los afiliados internados, contactar a las Clínicas Médicas y mantener los contactos con los profesionales para el cumplimiento de los estándares de calidad de servicio. Mantener contactos con los afiliados por dudas y/o consultas cuando ellos lo requieran.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'P' on the left, a signature in the center, and a signature on the right.



ANEXO B

Régimen de Categorías

TITULO I.-

Sobre la autoridad reguladora. Será competencia del Empleador asignar las categorías al personal conforme al Convenio Colectivo de Trabajo y ante discrepancias queda establecido que se resolverá en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación.

TITULO II.

CATEGORIAS. DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES Y TAREAS Y SU ENCUADRAMIENTO

II - a) ANALISTAS:

ANALISTA PROFESIONAL: Se encuentran comprendidos en esta categoría los analistas que cuenten con un título universitario expedido por un Instituto de Enseñanza Universitaria habilitado por el Ministerio de Educación, siendo este un requisito para su labor con relación directa al tipo de trabajo que desempeñe, de acuerdo al requerimiento del empleador.

ANALISTA: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como:

Analista de Recursos Humanos, Analista APE, Analista Comercial Asistente Analista Comercial Planes PYME, Analista de Administración, Analista de Cuentas a Pagar, Analista de Liquidaciones, Analista Finanzas, Analista Comercial Corporativo, Analista de Contratos, Analista Contable, Analista de Control y Recaudaciones, Analista de Legales.

II - b) ADMINISTRATIVOS:

CATEGORÍA -1era.-: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como Administrativo Coordinación Interior, Administrativo de Insumos Médicos, Administrativo de Autorizaciones Medicas, Administrativo Especializado Finanzas.

CATEGORÍA -2da.-: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como: Administrativo Compras, Administrativo de Legales, Administrativo Reclamo Prestaciones. Cajero de Control y Recaudaciones Cajero de Finanzas, Administrativo Control y Recaudaciones, Administrativo de Contrataciones, Administrativo Comercial Planes PYME, Administrativo Finanzas, Administrativo APE, Administrativo Padrón Esp, Administrativo Centro de Contacto, Administrativo Comercial Planes Combinados, Administrativo Comercial Sucursal Asist. Gcia., Administrativo de Liquidaciones, Administrativo Ingreso de Comprobantes.

CATEGORÍA -3ra.-: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como; Administrativo Padrón, Administrativo de Auditoria Medica Recepción, Administrativo de Administración, Administrativo Atención Personalizada, Cadete Administrativo, Administrativo Atención Telefónica, Administrativo Comercial Sucursal, Administrativo inicial.

NOTA: Categoría Administrativo Inicial: Se asignara esta categoría a aquellos empleados que no registren experiencia previa en las funciones asignadas Una vez adquiridas las competencias requeridas para el puesto se le asignara la categoría correspondiente. Se considera que el empleado adquiere la competencia correspondiente transcurrido los seis primeros meses desde el inicio de la relación laboral.-

II- c) SUPERVISORES

CATEGORIA 1ra: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como; Analista Supervisor APE, Analista Supervisor Discapacidad.



CATEGORIA 2da: Se encuentran comprendidos en esta categoría funciones tales como; Supervisor Atención Personalizada, Supervisor Centro de Contacto. Supervisor de Ventas.

II - c) VENTAS

ASESOR COMERCIAL CORPORATIVO

ASESOR COMERCIAL INDIVIDUAL

II - d) MAESTRANZA Y SERVICIOS

Se encuentran comprendidas en esta categoría las funciones de Limpieza:

Maestranza

II - e) MEDICOS

Se encuentran comprendidos en esta categoría los profesionales médicos que presten servicios en los policlinitorios de la entidad.

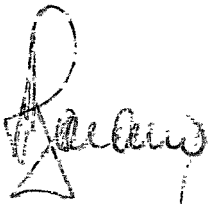

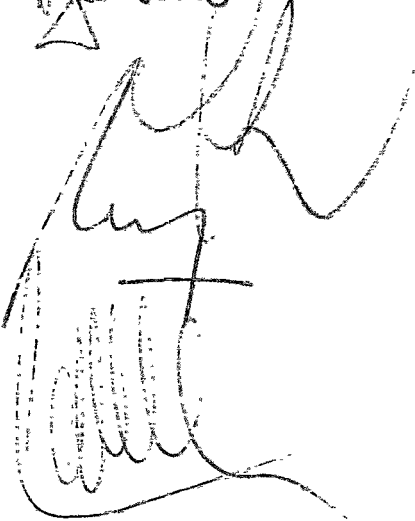
VI - f) ENFERMEROS


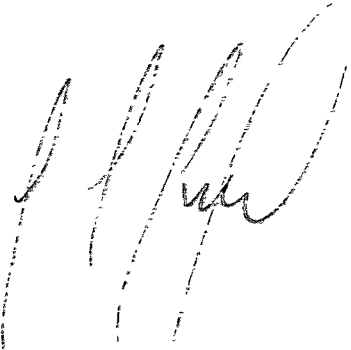
Se encuentran comprendidos en esta categoría los enfermeros que presten servicios en los policlinitorios de la entidad.

ANEXO B- Salarios Básicos

Categoría	Básico
Analista Profesional	7.000,00
Analista	6.000,00
Administrativo Senior -1ra.-	5.563,00
Administrativo Semi Senior - 2da-	5.191,00
Administrativo Junior -3ra.-	4.647,00
Supervisor 1ra.	6.000,00
Supervisor 2ra.	5.523,00
Asesor Comercial Corp.	2.861,00
Asesor Comercial Ind.	2.520,00
Maestranza	4.520,00
Médicos	6.000,00
Enfermeros	5.000,00

Área Informática Categoría	Básico
Soporte Técnico	5.800,00
Administrador Base o Redes	7.500,00
Analista Funcional Sist.	8.500,00



ANEXO C

COMISIONES ASESORES COMERCIALES INDIVIDUALES

El Asesor Comercial Individual percibirá comisiones de acuerdo al siguiente esquema:

- 1) de 1 a 4 titulares mensuales 50% del valor mensual de la cuota del plan.
- 2) de 5 a 9 titulares mensuales 70 % del valor mensual de la cuota del plan.
- 3) de 10 a 14 titulares mensuales 90% del valor mensual de la cuota del plan.
- 4) Más de 15 titulares mensuales 110% del valor mensual de la cuota plan.

La unidad de medida de producción es mensual calendario considerando la fecha de inicio de cobertura del plan de salud y su correlativo valor de cuota, no siendo acumulables ni promediabiles las ventas realizadas en distintos meses.

La comisión será abonada como anticipo por OSDEPYM en el mes siguiente de la fecha de inicio de cobertura del afiliado.

Solo se comisionaran las ventas de nuevos titulares a Planes Superadores denominados PYME 2000, PYME STAFF y PYME 3000, o los que en un futuro puedan incorporarse como superadores - También se considerara venta de Plan Superador aquel afiliado de OSDEPYM que opte por un Plan Superador estando en un Plan Básico.

No se comisionaran las incorporaciones del grupo familiar o personas a cargo del titular a Planes Superadores ya existentes.

Las comisiones de acuerdos corporativos no se comisionarán en la misma forma de los ingresos individuales arriba mencionados. Se analizará en cada caso en particular el porcentaje de comisión. Se consideraran corporativos aquellos acuerdos que reúnan los siguientes requisitos: a) El responsable del pago de la cuota debe ser la organización que agrupa a los beneficiarios y b) Afiliaciones mayores a 100 cápitas.

COMISIONES ASESORES COMERCIALES CORPORATIVOS

Serán asesores comerciales corporativos aquellos cuya responsabilidad sea incorporar cuentas corporativas y administrar su cartera de clientes de forma integral. Los acuerdos corporativos son todos aquellos donde el responsable de pago de la cuota del plan es la empresa.

La comisión será del 30% del valor de las cuotas de todas las incorporaciones de afiliados de acuerdos corporativos.

COMISIONES SUPERVISORES DE VENTAS

El Supervisor de ventas percibirá comisiones de acuerdo al siguiente esquema:

20% del valor mensual de las cuotas de los planes vendidos por los asesores comerciales individuales a cargo.