

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE UTEDYC Y SERVICIO
UNIVERSITARIO MEDICO ASISTENCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
MAR DEL PLATA (S.U.M.A.)**



Lugar y fecha de celebración: ciudad Buenos Aires, 4 de Mayo 2011

Partes intervinientes: La representación sindical: UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), con domicilio en Alberti 646, CABA, representada por su Secretario Nacional Carlos Orlando Bonjour, por su Secretario Gremial Nacional Jorge Ramos y por su Sub Secretaria Gremial Nacional María Marcel Carretero; Leonardo Enrique en carácter de Secretario General Seccional Mar del Plata; Alfredo Pou en carácter de Secretario Gremial Seccional Mar del Plata; los representantes del Personal: Rosso, María Celeste DNI: 23.971.887 y Pasetti, Leonardo DNI: 20.281.213 y la Representación Empleadora: Servicio Universitario Médico Asistencial de la Universidad Nacional de Mar del Plata (S.U.M.A.), con domicilio en Santa Fe 2639 de la ciudad de Mar del Plata, representada por su apoderado Francisco Raúl Bowden, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, el cual se registrá por las siguientes cláusulas:

Antecedentes:

Las partes dejan constancia que el personal dependiente de SUMA se encuentra hasta el momento comprendido en el CCT 462/06 y que por las especiales y propias características del desarrollo de las relaciones laborales que las vincula, han decidido suscribir el presente convenio de empresa en los términos del artículo 16 de la ley 14.250 (t.o Dto 1135/2004).

De este modo las previsiones del CCT 462/06 o el que lo reemplace en el futuro, serán de aplicación subsidiaria y complementaria en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en el presente convenio y en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador/a. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

Los trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la establecida por éste convenio, la conservarán. La aplicación de este convenio en modo alguno significa la supresión de las condiciones de trabajo más favorables que estuvieren o fueran estipulados en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 1: Vigencia. El presente convenio registrá por un plazo de dos (2) años, desde el 1 de abril de 2011 hasta el 31 de marzo 2013, a excepción de las escalas salariales, las cuales se pactan por el plazo de 6 meses.



Artículo 2: Ultraactividad. 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 3: Ámbito personal. Están comprendidos dentro de esta Convención todos los trabajadores/as que desarrollen tareas en las ramas administrativas, maestranza y servicios, quedando comprendidos los/as jefes de sector, el personal técnico, todo conforme se detalla en el Anexo I.

Artículo 4: Facultades de organización.

Se reconoce a SUMA las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos, el funcionamiento de la institución, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnicos, de servicios y de su personal. S.U.M.A. está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del 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. Cuando S.U.M.A. disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. Todo ello según lo dispuesto en el artículo 66 de la LCT. En este sentido S.U.M.A. se obliga a brindar a sus empleados: a) trato respetuoso. b) Un ambiente adecuado, digno y saludable donde se desarrollen las tareas. c) El pago puntual de las remuneraciones previstas. d) La posibilidad de capacitación laboral y/o particular. e) La posibilidad de crecimiento laboral.

Artículo 5: Deberes de los trabajadores. El personal tiene los siguientes deberes:

a) Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad que determinen las normas contenidas en las funciones asignadas, cláusulas contractuales y directivas del órgano superior jerárquico. b) Guardar la discreción y/o confidencialidad correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de confidencialidad o reserva administrativa. c) Llevar a conocimiento de su superior jerárquico todo acto o procedimiento que pudiese causar perjuicio a la S.U.M.A. d) Obedecer toda disposición emanada de superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio inherentes o compatibles con sus funciones. e) Observar en el servicio, conducta correcta, digna y decorosa, dando trato respetuoso a los afiliados y beneficiarios y a sus compañeros de tareas, manteniendo su aseo personal y cuidado de los elementos de trabajo.

Artículo 6: Jornada de trabajo.

- a) La jornada de trabajo ordinaria será de un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. Queda excluido de este régimen el personal afectado a farmacia que cumplirá un máximo de 40 horas de lunes a viernes y el sábado hasta las 13.00 horas, no pudiendo superarse las 44 horas semanales totales.
- b) La distribución de las horas de trabajo será diagramada por la Dirección General, de acuerdo a las necesidades de los diversos servicios que actualmente posee el S.U.M.A. o aquellos que en el futuro puedan implementarse, en acuerdo con cada trabajador/a e información inmediata a UTEDYC.
- c) El trabajador que cumpla jornada completa continua tendrá derecho a una pausa de treinta (30) minutos, dentro de su jornada. Esta pausa se aplicará por turnos para garantizar la atención de cada sector, informando con

suficiente antelación a los trabajadores/as y a UTEDYC, los turnos y la nomina.

- d) Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan la jornada normal y habitual del trabajador/a.
- e) Las horas trabajadas en exceso se pagarán con un recargo del 50%, salvo las laboradas los días sábados pasadas las trece horas, los días domingos, días no laborables que se abonarán con los recargos legales.
- f) El valor del salario hora de cada trabajador resultará de dividir su ultima remuneración bruta, mensual, normal y habitual por las horas reales convenidas en su contrato individual de trabajo, no pudiendo utilizarse un divisor superior a 176 horas.

Artículo 7: Jornada a tiempo parcial. Se establece que la jornada a tiempo parcial a los efectos de este convenio, es aquella que no supere las 27 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 le sean requeridos en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas al establecimiento. Los aportes y contribuciones para la obra social de los trabajadores/as a tiempo parcial será la que corresponda a un trabajador/a, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador/a.

Artículo 8: Días feriados. El trabajador que preste servicios en un día feriado nacional percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndose otorgar un día compensatorio de descanso en la semana inmediata siguiente a dicho feriado.

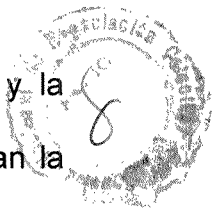
Artículo 9: Día del trabajador de UTEDYC. Declarase Día del Trabajador de UTEDYC el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado; cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente. El Día del Trabajador de Utedyc de cada año, para el personal que preste servicios de guardia, de acuerdo a la dotación que disponga S.U.M.A., será liquidado y considerado en las mismas condiciones que los días feriados nacionales. Teniendo en cuenta las características de las tareas desarrolladas por la Institución, la elección del personal que efectuará los servicios de guardia será dispuesta por S.U.M.A., comunicando en forma escrita a cada empleado con una anticipación de 72hs.

Artículo 10: Licencias Ordinarias. Vacaciones anuales.

Todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de vacaciones anuales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecidos en la Ley 20.744 (t.o.) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente el personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años, más 4 días de crédito.
- b) de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años; más 6 días de crédito.
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años; más 10 días de crédito.
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años, más 12 días de crédito.

Los días otorgados como crédito, serán gozados y liquidados por S.U.M.A. en las mismas condiciones que la licencia ordinaria o podrán ser compensados en dinero a



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



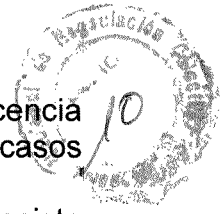
solicitud del empleado. S.U.M.A. confeccionará el calendario de vacaciones durante el trimestre que va de julio a septiembre de cada año, de tal forma que el trabajador/a conozca las fechas de su descanso anual con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador/a que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente. Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan con el periodo vacacional escolar. Los esposos y concubinos tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan.

Artículo 11: Licencias Especiales. Se establecen las siguientes licencias especiales remuneradas:

1. Por nacimiento de hijo o adopción, cuatro días corridos;
2. Por matrimonio, doce días corridos;
3. Por matrimonio de hijo/a: dos (2) días corridos, si la celebración ocurre a más de 300km, se incrementará esta licencia en un (1) día.
4. Por fallecimiento: 1) del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido de hecho; de parientes en primer grado de consanguinidad: diez (10) días corridos. Si el deceso que justificase la licencia fuera del cónyuge y el trabajador supérstite tuviera hijos menores de edad, la licencia se extenderá por quince (15) días más, 2) familiar a cargo: cinco (5) días corridos, 3) por fallecimiento de consanguíneo en segundo grado o, pariente político en 1º y 2º grado: un (1) día. En los casos en que el familiar fallecido tuviese residencia a más de 400 kilómetros, se agregarán dos (2) días de licencia.
5. Por enfermedad de familiares a cargo, debidamente acreditada con certificado médico, hasta un máximo de quince días con goce de sueldo por año calendario. En casos excepcionales se podrá conceder por motivos especiales y que hagan imprescindible la presencia del empleado en la atención del familiar hasta 15 días adicionales con goce de sueldos.
6. Por mudanza: dos (2) días laborables por año.
7. Por donar sangre: el día de la donación debiendo acreditarse debidamente con la pertinente constancia.
8. Hasta dos (2) días por año calendario por situaciones particulares otorgadas excepcionalmente por S.U.M.A..
9. Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria y/o superior (universitario, grado y postgrado) hasta 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario debiendo dar aviso de la ausencia con dos días de anticipación y acreditar la ausencia con la entrega del certificado emitido por autoridad educativa competente, el primer día en que se reintegra al trabajo.
10. Por hijo/a con discapacidad: hasta treinta (30) días por año calendario para cuidado o atención del mismo.

Artículo 12: 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, licencia 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 menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de licencia especial remunerada de treinta días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes.



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) S.U.M.A. reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de ocho (8) sesiones, siempre y cuando esté prescripta por un profesional médico.

d) S.U.M.A. asignará tareas de menor riesgo par 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.

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.

El trabajador adoptante gozará de los mismos beneficios reconocidos en este artículo a la trabajadora adoptante.

Artículo 13: Licencias sin goce de haberes. Los trabajadores podrán solicitar por causas fundadas, licencia sin goce de haberes. Las causales serán evaluadas por S.U.M.A. quien resolverá en única instancia previo informe fundado de la jefatura respectiva y cuidando de no obstaculizar ni alterar el buen funcionamiento del servicio. Excepcionalmente, se podrá solicitar una ampliación o una nueva licencia, la que será evaluada por S.U.M.A.

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

Artículo 15: Remuneraciones básicas. Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el ANEXO "II" que se adjunta y firman las partes como integrante del presente acuerdo. Los incrementos salariales que las partes acuerden en el futuro, tendrán como parámetro mínimo los porcentajes de aumento obtenidos anualmente en la paritaria del CCT 462/06 por tratarse del convenio general de la actividad.

Artículo 16: Adicionales. Se establecen los siguientes adicionales que se abonarán con el sueldo básico:

a) Por antigüedad: 2% del sueldo básico fijado para la categoría en la que reviste el trabajador y en proporción a su jornada laboral. La antigüedad se computará tomando el tiempo efectivamente trabajado para S.U.M.A., desde el comienzo de la vinculación laboral o el que corresponda por sucesivos contratos a plazo o de temporada y/o el tiempo de servicio anterior en los casos de reingreso. La liquidación de la bonificación por antigüedad se efectuará a partir del mes en que se cumpla con el aniversario en el empleo.

b) Por presentismo: 10% de la remuneración básica de la categoría en la que reviste el trabajador. Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se regirán por siguientes modalidades: 1) Puntualidad: mensualmente se justificarán hasta dos (2) llegadas tarde siempre y cuando no excedan los diez (10) minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos (2) llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los diez (10) minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas. 2) 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 accidentes inculpables previstas en el art. 208 de la LCT. y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24.557 o las normas que la



sustituyan en el futuro 3) 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 el trabajador no deberá incurrir en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencia que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de Puntualidad y Asistencia.

c) Por fallo de caja: El personal que realice tareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Fallo de Caja". El importe de este adicional surgirá de aplicar la escala detallada en el Anexo II según el monto promedio diario que maneje el Cajero. En caso de que la tarea sea desempeñada por reemplazo o suplencia del personal de caja, el adicional será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 17: Bonificación por título Universitario: Se otorgará una bonificación por título universitario, conforme al Anexo II. Serán acreedores de esta bonificación aquellos empleados que desempeñen funciones propias o inherentes de la profesión o especialidad del título considerado.

Esta bonificación no será de aplicación para los trabajadores comprendidos en la categoría técnicos.

Artículo 18: Subsidios. Se establecen los siguientes subsidios:

a) Subsidio por Casamiento: Se abonará en concepto de Subsidio por Casamiento – y por única vez que ocurra el hecho – una suma equivalente al 50% del sueldo básico correspondiente a la categoría más alta del agrupamiento Administrativo.

b) Subsidio por Nacimiento de Hijos: Se abonará en concepto de Subsidio por Nacimiento una suma equivalente al 50% del sueldo básico correspondiente a la categoría más alta del agrupamiento Administrativo.

c) Subsidio por Guardería: A todo el personal que tenga hijos hasta los tres (3) años inclusive se le abonará mensualmente, en concepto de Subsidio de Guardería el importe equivalente al arancel del Jardín Maternal de la Universidad de Mar del Plata

Artículo 19: Viáticos y movilidad.

Movilidad: Cuando un empleado deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomiendan, SUMA deberá resarcirlo de los gastos que se le originen por movilidad correspondientes contra entrega de los pertinentes comprobantes..

Viáticos: Cuando un empleado deba trasladarse fuera de las localidades de Mar del Plata y Balcarce, recibirá por cada día un importe en concepto de viático que determinara el Consejo Directivo.

En ningún caso serán considerados remunerativos.

Artículo 20: Prevención de la salud – equipos – condiciones – medio ambiente de trabajo. En materia de prevención S.U.M.A. deberá procurar todas las medidas preventivas adecuadas para la protección y salubridad del personal debiendo para ello cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que puedan acaecer en el ámbito del trabajo, originadas por el contacto directo con pacientes de riesgo o por el cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (hepatitis, tétanos, etc). En tal caso proveerá sin cargo alguno las vacunas que correspondan. La institución facilitará 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 mismo, las condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo a las normas que regulan la materia, en especial la Ley 19.587 y su decreto reglamentario 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el



futuro. La entidad deberá proveer al personal los elementos que sean necesarios para el cumplimiento de las tareas. Asimismo, se deberá facilitar un lugar apropiado para guardarlos y para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

Artículo 21: Ropa de trabajo. A todo el personal de S.U.M.A. 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 septiembre y abril, respectivamente. El uso de la vestimenta provista se circunscribirá exclusivamente al ámbito laboral y al trayecto "in itinere" (a opción del empleado/a) del domicilio al lugar de prestación del servicio. El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se provean quedará a cargo del personal que los utilice, siendo responsable el mismo de su mantenimiento en óptimas condiciones.

Artículo 22: Beneficios por jubilación, invalidez y por cumplir 25 años de servicio. El personal que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación mínima equivalente a : 1) un (1) mes de remuneración, si su antigüedad con S.U.M.A. fuera menor a quince años o dos (2) 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.

Todo trabajador que cumpliera veinticinco (25) años continuos de antigüedad en la institución, percibirá una gratificación especial y por única vez equivalente a un mes de su remuneración y una medalla o presente de valor equivalente, como recordatorio. A sus efectos se estipula que la medalla será de oro 18 quilates y de doce (12) gramos.

Artículo 23: Horarios de ingreso y egreso. El personal respetará los horarios entrada y salida que establezca S.U.M.A. para cada lugar de prestación de servicios, debiendo encontrarse en su puesto de trabajo en el horario que se le indique en cada caso, salvo causa debidamente justificada y permanecerá hasta cumplir la jornada, salvo autorización de su superior inmediato. Las justificaciones de entradas y salidas del personal fuera del horario establecido, deberán ser autorizadas por superior respectivo.

Artículo 24: 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 la institución, se regirá por las normas establecidas en el Título XI, art. 40 y siguientes de la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario nº 467/88, o las que las sustituyan en el futuro. El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal de 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. S.U.M.A. proveerá de transparentes y/o carteleros en número y lugares adecuados, los que sólo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales o de obra social sindical.

Los trabajadores que ocupen cargos en la Comisión Paritaria, en la Comisión Mixta o en cualquier otro cargo representativos y/o directivos en UTEDYC, gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente. S.U.M.A. concederá permisos y licencias gremiales a los delegados, a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por la comisión directiva de la seccional y/o 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 25: Comisión paritaria. Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en el artículos 14 de la Ley 14.250 con las reformas introducidas por la Ley 25.877. Además tendrá la competencia para verificar el cumplimiento de este convenio y las normas de Seguridad e Higiene. Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes en representación de la parte gremial y tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes en representación de la parte empresaria.

Artículo 26: Cuota sindical y cuota solidaria.

Cuota Sindical: S.U.M.A. procederá a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta o las que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

Contribución solidaria 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% (dos por ciento) de las remuneraciones que perciba el trabajador y mientras correspondan. 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.

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

Contribución del empleador: SUMA contribuirán mensualmente con el equivalente al uno por ciento (1%) sobre los sueldos básicos de la totalidad de los dependientes amparados por esta convención. Los fondos serán destinados a las actividades y acciones educativas, capacitación laboral, formación profesional, subsidios por fallecimiento, planes especiales de turismo y demás actividades sociales y culturales, en beneficio de los afiliados y aportantes a la UTEDyC.

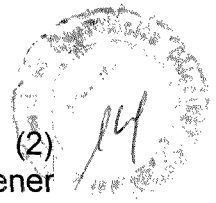
Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes en concepto de cuota sindical y contribuciones previstas en este convenio, deberán ser retenidas y depositadas por S.U.M.A. en forma mensual y consecutiva, del 1º al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio, en la Cuenta Corriente de UTEDYC. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, se aplicará el interés mensual resarcitorio y punitorio que se aplique a las obligaciones de la seguridad social.

Artículo 27: Incorporación de personas con discapacidad. 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 N489/83.

Artículo 28: Comisión Mixta. La Comisión Mixta de Evaluación Permanente estará integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) representantes suplentes del Consejo Directivo de S.U.M.A. y por tres (3) representantes titulares y tres (3) representantes suplentes de personal de S.U.M.A. Los representantes del personal se elegirán a través de una Asamblea específica a ese efecto que se convocará con un mes de antelación a la constitución en la primera convocatoria y con el mismo plazo

P

[Handwritten signatures and initials]



en el caso de renovación de mandatos, los que tendrán una duración de dos (2) años. Para ser elegido como representante del personal el empleado debe tener dos (2) años como mínimo de antigüedad en el empleo.

Artículo 29: Funciones de la Comisión Mixta. Representar al Personal y al Consejo Directivo de S.U.M.A. en todas las cuestiones inherentes a las relaciones laborales entre las partes. A tal fin mantendrán un canal de diálogo permanente y tomar decisiones respecto de todas las cuestiones planteadas en el presente convenio y las adecuaciones del mismo a la organización del trabajo.

La Comisión Mixta se reunirá en forma ordinaria, y en forma extraordinaria a solicitud de cualquiera de las dos partes, la que se efectuará de manera fehaciente y con una antelación de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente y por cuestiones de suma urgencia podrá convocarse con menor plazo de anticipación.

Artículo 30: 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.

Disposiciones Transitorias:

Artículo 31: Las situaciones de excepción prevalentes que se encuentren vigentes al momento de la puesta en marcha del presente convenio deberán reconocerse considerándose como derechos adquiridos por los trabajadores.

Se firman tres (3) ejemplares de igual tenor, uno para la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), otro para el SERVICIO UNIVERSITARIO MEDICO ASISTINCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE MAR DEL PLATA (S.U.M.A.) y el último para su presentación ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION.

ANEXO I



ADMINISTRATIVO:

Comprende al personal afectado a la ejecución de las tareas administrativas de cualquier índole, necesarias para el cumplimiento de los procedimientos institucionales.

Admin. 5º: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general bajo supervisión.

Admin. 4º: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, con conocimientos referidos a su función y bajo supervisión del superior.

Admin. 3º: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, con conocimientos referidos a las principales funciones de su área y bajo supervisión del superior.

Admin. 2º: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, con conocimientos referidos a toda su área y bajo supervisión del superior.

Admin. 1º: Comprende al personal que coordina y realiza tareas administrativas en general, con conocimientos referidos a toda su área, bajo supervisión de un superior.

TECNICO:

Comprende al personal que con formación técnica y específica, realicen tareas de apoyo a los profesionales de los servicios de la organización, o ejecuten tareas acorde a su título habilitante.

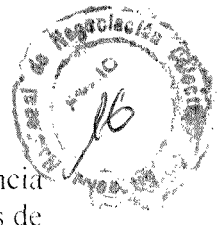
Auxiliar 5º: Comprende a aquel personal con formación específica, con o sin experiencia mínima, respecto de las tareas o funciones para las que reúna capacitación.

Auxiliar 4º: Comprende a aquel personal, con formación específica con experiencia respecto de las tareas o funciones para las que reúna capacitación.

Auxiliar 3º: Comprende al personal con formación específica con experiencia y conocimientos referidos a las principales tareas o funciones de su área y bajo supervisión del superior.

Auxiliar 2º: Comprende al personal con formación específica con experiencia y conocimientos referidos a todas las tareas de su área.

Auxiliar 1º: Comprende al personal con formación específica con experiencia y conocimientos referidos a toda su área y que coordina el desempeño laboral de los auxiliares en su área.



MAESTRANZA:

Comprende al personal afectado a las tareas de limpieza, mantenimiento y/o vigilancia en la institución que cumple tareas de apoyo facilitando y acondicionando los lugares de trabajo de todos los ámbitos de la organización.

Categoría 3º: comprende al personal que realiza las tareas asignadas bajo supervisión.

Categoría 2º: Comprende al personal que ha adquirido conocimientos prácticos como para realizar tareas relativas al oficio o función determinada con suficiencia y autonomía.

Categoría 1º: Comprende al personal que ha adquirido conocimientos prácticos como para realizar tareas relativas al oficio o función determinada con suficiencia y autonomía, y coordina o controla tareas del personal en diferentes áreas.

JEFE DE SECTOR:

Comprende al personal que tiene a su cargo la responsabilidad de conducir, con cierto grado de autonomía, a una o más áreas de la organización aplicando conocimientos técnicos específicos. Tiene que tener personal a cargo.

Nivel C: Comprende al personal que desarrollando tareas de carácter operativo o auxiliar tengan bajo su responsabilidad el nivel operativo del Sector.

Nivel B: Comprende al personal con formación técnica, ejerciendo supervisión directa de tareas propias del o de las áreas de su competencia.

Nivel A: Comprende al personal que cumple tareas de dirección, coordinación, programación, administración y control general del o de las áreas de su competencia.

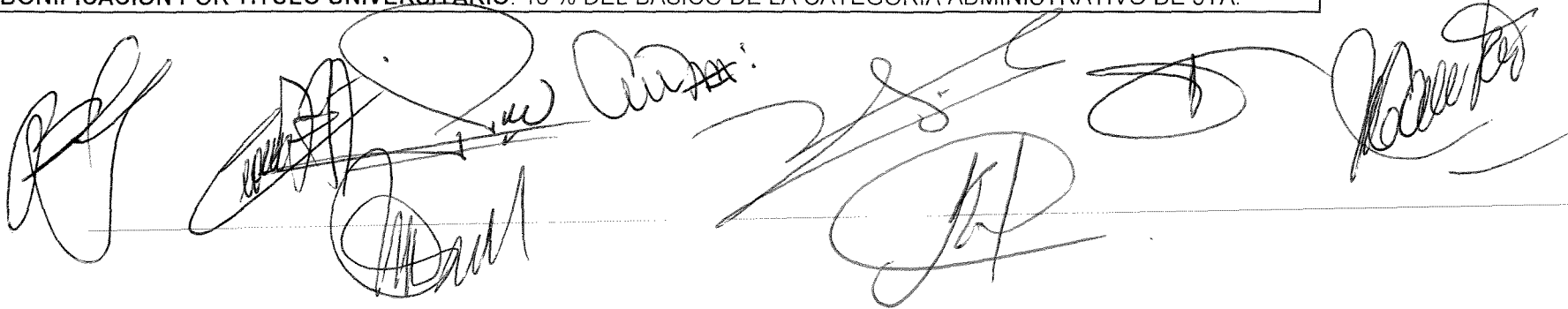
[Handwritten signatures and scribbles]

**ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO UTEDYC - SUMA**

		ORIGINAL	MARZO 2011	JUNIO 2011	OCT.2011
CATEGORIAS		BASICO			
TECNICO	AUXILIAR 1RA.	5000,00	5500,00	6215	6501
	AUXILIAR 2DA.	4680,00	5148,00	5817	6085
	AUXILIAR 3RA.	4100,00	4510,00	5096	5331
	AUXILIAR 4TA	3800,00	4180,00	4723	4941
	AUXILIAR 5TA	3300,00	3630,00	4102	4291
JEFE DE SECTOR	NIVEL A	7500,00	8250,00	9323	9751
	NIVEL B	6300,00	6930,00	7831	8191
	NIVEL C	5300,00	5830,00	6588	6891
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO DE 1RA.	4550,00	5005,00	5656	5916
	ADMINISTRATIVO DE 2DA.	4175,00	4592,50	5190	5428
	ADMINISTRATIVO DE 3RA.	3800,00	4180,00	4723	4941
	ADMINISTRATIVO DE 4TA.	3300,00	3630,00	4102	4291
	ADMINISTRATIVO DE 5TA.	2875,00	3162,50	3574	3738
MAESTRANZA	CATEGORÍA 1RA.	4100,00	4510,00	5096	5331
	CATEGORÍA 2DA.	3300,00	3630,00	4102	4291
	CATEGORÍA 3RA.	2500,00	2750,00	3108	3250

ADICIONALES POR FALLO DE CAJA	
DESDE \$ 0,00 A \$ 500,00	5% DEL BASICO DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVO 5TA.
DESDE \$ 500,01 A \$ 2000	10% DEL BÁSICO DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVO 5TA.
DESDE \$ 2000,01	14% DEL BÁSICO DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVO 5TA.

BONIFICACIÓN POR TÍTULO UNIVERSITARIO: 16 % DEL BÁSICO DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVO DE 5TA.







Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social



EXPEDIENTE N°: 1.443.333/11

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 4 días del mes de Mayo de 2011, siendo las 14:30 horas, comparecen al **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO, por ante, el Sr. Luis Emir **BENITEZ**, Secretario de Conciliación, del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, los señores, Carlos BONJOUR, Jorge RAMOS y Marcel CARRETERO, en representación de la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS, conjuntamente con Leonardo Enrique CATALDI y Alfredo POU, en su carácter de Secretario General y Secretario Gremial de la Seccional MAR DEL PLATA, y Maria Celeste ROSSO y Leonardo PASETTI como delegados del personal, y la Dra. Mirta DALENCE, por una parte y por la otra el Dr. Francisco Raul BOWDEN con DNI 10.591.080, en su carácter de Apoderado "SERVICIO UNIVERSITARIO MEDICO ASISTENCIAL" SUMA.-----

Declarado abierto el acto por el Funcionario Actuante, y cedida la palabra a ambas partes, las mismas de común acuerdo manifiestan: Que vienen por este acto a fin de ratificar en un todo el acuerdo alcanzado, el que se agrega mediante el presente, solicitando forme parte integrante de los presentes actuados y su respectiva homologación.-----

Con lo que se dio por terminado el acto firmando de conformidad por ante mi para constancia.-----

SECTOR SINDICAL

SECTOR EMPLEADOR

[Handwritten signatures for the Sector Sindical]

[Handwritten signature for the Sector Empleador]

[Handwritten signature of Luis Emir Benitez]
Sr. LUIS EMIR BENITEZ
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. N° 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS