

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Entidades deportivas y civiles. Clubes de Campo, Barrios Privados y Urbanizaciones Especiales. Provincias de Buenos Aires, Córdoba, Neuquén, Río Negro y Santa Fe.

Partes intervinientes:

La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), representada en este acto por los Sres. Carlos O. Bonjour, Jorge Rubén Ramos, Daniel Félix Rodríguez y Maria Marcel Carretero, por una parte, con domicilio en la calle Alberti 646, y por la otra la Federación Argentina de Clubes de Campo (FACC), representada por los Dres. Jorge R. R. Julia, Luis E. Ramírez Bosco, Esteban Carcavallo, Ricardo I. Orlando y Marcelo Aquino, con domicilio en la calle Paraguay 1446, 1º piso "B", ambas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convienen lo siguiente:

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 28 de diciembre 2009

### Actividad y categoría de trabajadores comprendidos:

El presente convenio colectivo comprende a los trabajadores cuyas categorías y funciones se describen en sus cláusulas, ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados y urbanizaciones especiales afines.

Reemplaza dentro de su ámbito de aplicación a los Convenio Colectivo de Trabajo N° 464/06;.

Cantidad de beneficiarios: 12.000 trabajadores.

### TITULO I - Ámbito de aplicación. Vigencia

#### Partes intervinientes

Art. 1 – La Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), con La Federación Argentina de Clubes de Campo (FACC).

#### Vigencia

Art. 2 – El presente Convenio colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años a partir de la firma del mismo por las partes intervinientes. Vencido este plazo se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo de la misma y el resto de las obligaciones asumidas por las partes en las cláusulas del presente convenio, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

#### Ámbito geográfico

Art. 3 – El presente convenio colectivo regirá en el territorio de la Ciudad de Buenos Aires y en las provincias de: Buenos Aires, Córdoba, Neuquén, Río Negro y Santa Fe.

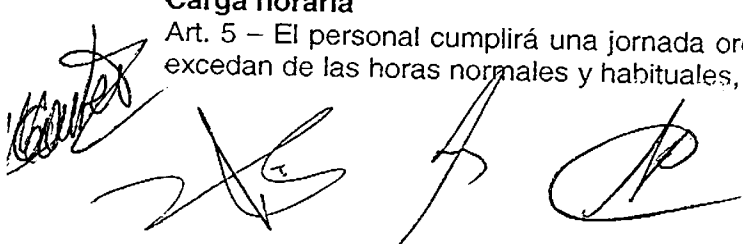
#### Personal excluido

Art. 4 – Aquellos trabajadores ubicados en los dos primeros niveles jerárquicos inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, Directorio, Consejo de Administración o similar de la entidad de que se trate, hasta un máximo del diez (10%) del total de la planta de trabajadores de la misma entidad.

### TITULO II - Jornada de trabajo

#### Carga horaria

Art. 5 – El personal cumplirá una jornada ordinaria de 8 hs. diarias o 44 hs. semanales. Las que excedan de las horas normales y habituales, se abonarán como extraordinarias, dividiendo el total



de las remuneraciones mensuales por 182. Las entidades que a la firma de este convenio colectivo estén utilizando con uno o más trabajadores un divisor menor de 182 deberán continuar haciéndolo así con respecto a esos trabajadores.

### **Personal de tiempo parcial**

Art. 6 – Son trabajadores de “tiempo parcial” aquellos que no superen los dos tercios de la jornada convencional, es decir, que no superen las veintinueve horas y veinte minutos (29:20 hs) semanales de prestación de servicios se registrarán conforme al art. 92 ter. de la L.C.T.

La remuneración será proporcional a las horas trabajadas computando como base para la proporcionalidad aquella remuneración que, por todo concepto y de acuerdo a este convenio, percibe un trabajador de igual categoría por jornada completa.

En el contrato de trabajo deberán consignarse específicamente los días y horas de trabajo acordados.

En todos los casos se deberá entregar un ejemplar de este contrato al trabajador y a la entidad gremial.

Estos trabajadores tendrán prioridad cuando se produzcan vacantes de “tiempo completo” en la misma especialidad, categoría y función a la que vienen desempeñando a “tiempo parcial”.

El trabajador de “tiempo parcial” que durante el año calendario exceda el tiempo contratado de trabajo durante más de veinticinco días corridos o alternados, podrá exigir su incorporación al régimen de “tiempo completo”.

### **Trabajo de temporada**

Art. 7 – El personal de temporada conservará el puesto para las temporadas siguientes debiendo ser convocado con no menos de treinta días de anticipación al del inicio de su trabajo en la temporada.

La convocatoria deberá hacerse por carta documento o telegrama, siempre que se la dirija al domicilio que, al efecto, el trabajador tendrá obligación de mantener actualizado.

El trabajador deberá notificar con quince días de anticipación si acepta o no retomar tareas en la temporada para la que haya sido convocado.

Para los cálculos indemnizatorios que pudieran corresponder a este personal se sumará el tiempo efectivamente trabajado en toda la relación y se los convertirá en años de servicios aplicando de allí en más el art. 245, L.C.T.

### **Régimen de descanso**

Art. 8 – Al personal de jornada completa mensualizado, le corresponderá un día y medio de franco en cada semana. Los días fijados como francos serán inalterables, salvo en los casos de excepción que prevean las leyes en vigencia. En este caso el pago respectivo se hará con el cien (100%) por ciento de recargo, teniendo derecho el trabajador al descanso compensatorio. Las partes podrán pactar que el trabajador goce dos días de franco en una semana y en la siguiente un día, es decir dos por uno.

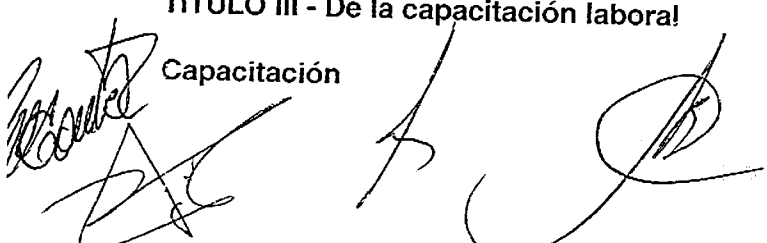
Trabajo durante feriados: el trabajador que preste servicios un día feriado nacional, percibirá las remuneraciones conforme lo dispuesto en la legislación vigente, más un día compensatorio del feriado laborado o, en su defecto, un adicional equivalente al cincuenta (50%) del jornal.

### **Día del trabajador deportivo**

Art. 9 – Declárase día del trabajador de clubes de campo el 5 de febrero de cada año, en el que se dará asueto a todo el personal, abonándose dicho día como si fuera trabajado; cuando esta fecha coincida con feriados, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente, y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador le corresponderá otro franco en la misma semana. Si el trabajador prestara servicios en dicho día se calculará conforme art. 8, in fine.

## **TITULO III - De la capacitación laboral**

### **Capacitación**



Art. 10 – Las entidades empleadoras podrán proveer de capacitación gratuita a sus trabajadores, en aquellos casos que se introduzcan innovaciones tecnológicas, nuevos sistemas de organización y/o desarrollo del trabajo, la cual se brindará dentro de la jornada laboral.

#### **Prueba para las categorías superiores**

Art. 11 – Todo el personal dentro de las categorías especificadas en esta convención podrán, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para pasar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión del trabajador en una categoría superior, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

### **TITULO IV - Régimen de licencias**

#### **Régimen de licencias ordinarias**

Art. 12 – Para todo trabajador que haya ingresado a partir del 01/01/2006, las vacaciones en cuanto a su duración y pago se ajustarán a la legislación vigente, con la siguiente modificación, a saber:

- Hasta 5 años de antigüedad 14+2= 16 días.
- Hasta 10 años de antigüedad: 21 días.
- Hasta 20 años de antigüedad: 28 días.
- Más de 20 años de antigüedad: 35 días.

Para el personal que haya ingresado con anterioridad al 01/01/2006, se mantendrá frente a su empleador el régimen de vacaciones, a saber.

- Hasta 5 años de antigüedad: 16 días + domingos y feriados.
- Hasta 10 años de antigüedad: 24 días + domingos y feriados.
- Hasta 20 años de antigüedad: 33 días + domingos y feriados.
- Más de 20 años de antigüedad: 41 días + domingos y feriados.

Sin perjuicio de ello, regirá para estos trabajadores, un sistema de opción irreversible, por el cual cada trabajador y cada empleador, podrán acordar la inclusión, en todo o en parte al nuevo sistema de vacaciones, a cambio de un pago equivalente a un día de vacaciones por cada uno que se reduzca. Dicho concepto, se liquidará como rubro compensación vacacional, al regreso de las mismas. Será liquidado conforme las disposiciones del art. 155 L.C.T. En caso de que una de las partes opte positivamente y otro por la negativa, prevalecerá la voluntad de este último.

Cómputo: para el cómputo del período de vacaciones de cada trabajador, se tendrá en cuenta la antigüedad que posea el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Goce: en razón de la modalidad y característica especial de las actividades regidas por esta convención, las instituciones podrán conceder las vacaciones durante el período que va desde el 1 de septiembre al 31 de mayo, procediendo en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos, asimismo las partes podrán convenir el fraccionamiento de las mismas. Conforme lo prescripto en el art. 154, LCT.

De optar por el fraccionamiento el empleador otorgará como mínimo un cincuenta por ciento de los días de licencia en los meses de verano. No pudiendo la primera fracción de las mismas ser inferior a siete días corridos, con excepción de aquellos trabajadores cuya antigüedad no exceda de los cinco años.

En las instituciones en que por acuerdo con el personal, rija otro régimen al respecto, éste podrá ser mantenido.

El comienzo del período de vacaciones comenzará indefectiblemente luego del franco del trabajador.

Pago: A los fines de su pago, se deberán calcular teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida durante los últimos seis meses.

#### **Licencias especiales con goce y sin goce de sueldo**

Art. 13 – Además de los días que puedan corresponder al personal por licencias ordinarias, el mismo gozará de las siguientes licencias extraordinarias:

- Por matrimonio: doce días corridos.

- Por nacimiento o adopción de hijo/a: tres días corridos para el padre.
- Por fallecimiento de cónyuge, persona unida en aparente matrimonio, hijos, padres o hermanos: tres días corridos.
- Por fallecimiento de abuelos, nietos y suegros: un día.
- Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria: dos días hábiles por examen, con un máximo de diez días por año calendario, debiendo acreditarlo con el certificado correspondiente.
- Por mudanza: dos días hábiles, como máximo cada 2 años.
- Por donación de sangre con arreglo a lo establecido por el Dto. 375/89.
- Para cuidado por enfermedad de familiar en primer grado, conviviente y a cargo, diez días.

La modalidad para la aplicación de las presentes licencias se remite a lo establecido en el art. 160 de la L.C.T.

Si el fallecimiento del familiar ocurriera a más de 400 km del lugar de trabajo se agregarán dos días a los previstos precedentemente

#### Lic. Sin goce de haberes:

En los casos que un trabajador con más de cinco años de antigüedad solicite por razones personales una licencia extraordinaria sin goce de haberes, el empleador podrá o no otorgarla por un plazo no mayor de 90 días, salvo que la antigüedad fuera de diez años, supuesto en el cual podrá hasta duplicarse dicho lapso.

La probanza que la licencia fue utilizada con fines laborales, autoriza al empleador a despedir al trabajador con causa suficiente en los términos del art. 242 LCT.

#### Licencia por maternidad y/o adopción

Art. 14 – Considerando la necesidad de adaptación mutua entre adoptante y menor cuya guarda es entregada, lo esencial es que la trabajadora adoptiva reciba una protección similar a la que la Ley de Contrato de Trabajo otorga a la trabajadora que es madre biológica.

En la firme creencia que corresponde otorgar a la mujer trabajadora que adopta un estatus similar al de la madre biológica, asimilando la adopción con el nacimiento, también se deberá otorgar una licencia similar al trabajador adoptante, manteniéndose la misma analogía en relación con la licencia por maternidad acordada a la madre biológica trabajadora.

De esta manera, la familia como núcleo básico de la sociedad moderna estará resguardada en debida forma.

Esta licencia se ajustará a las disposiciones legales en vigencia salvo en las situaciones que se mencionan a continuación:

a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor, en el marco de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial, remunerada de treinta días con goce de haberes y sesenta días sin goce de haberes. Asimismo, en el último supuesto, la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia, por igual término y condiciones que el establecido para el supuesto de licencia por maternidad.

b) 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 prescrito por un profesional médico.

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

d) 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.

#### TITULO V - Condiciones y medio ambiente de trabajo

##### Enfermedad y accidentes de trabajo

Art. 15 – Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención se encuentran incluidos en el ámbito de protección legal de la ley de riesgos de trabajo y normativas de higiene y seguridad laboral que se encuentren vigentes, sus reajustes posteriores y con las prescripciones de la Ley 20.744 y posteriores modificaciones.

#### **Disminución de la capacidad física del trabajador.**

Art. 16 – Por disminución de capacidad física o mental del trabajador, éste deberá ser transferido a un puesto acorde a sus aptitudes que se encuentre vacante, no pudiendo sufrir rebaja alguna en sus remuneraciones.

#### **Prevención de riesgos de trabajo**

Art. 17 – Ratificando el principio de seguridad y prevención de riesgos que asumen las partes en el presente y que tienen como principales protagonistas a los trabajadores, las instituciones cumplirán y harán cumplir todas las prescripciones que al respecto contiene la Ley 24.557 y Ley 19587 de Seguridad e Higiene. Además asumen las siguientes responsabilidades:

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 trabajo en áreas con material y/o residuos que posean elevado riesgo de contagio (Ej: hepatitis y tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin costo alguno las vacunas contra el tétanos y la hepatitis y aquellas otras que existan en el futuro.

b) Los trabajadores que realicen tareas con máquinas desmalezadoras, bordeadoras a explosión y/o vehículos sin amortiguadores, por cada cuarenta minutos de trabajo tendrán un descanso de quince minutos.

#### **Prevención de riesgos de trabajo (maquinarias)**

Art. 18 – Donde existan instalaciones de maquinarias o elementos que puedan significar un peligro para los trabajadores, éstos serán debidamente señalizados y cuando por la índole del trabajo así lo exija, se les proveerá de los elementos protectores necesarios, como ser: mamelucos u overoles adecuados, guantes de cuero, botas de goma, delantales protectores, caretas protectoras, etc. Asimismo en tal supuesto, la empleadora deberá brindar la capacitación requerida para el uso de los implementos provistos y la prevención de accidente.

#### **Provisión de equipos y ropa de trabajo**

Art. 19 – Al personal de maestranza, de servicios, administrativo y profesores a cargo del desarrollo de actividades deportivas, se les proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo, que les corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñan y a la época del año de que se trate, a razón de dos por año, uno antes del 10 de abril y otro antes del 10 de setiembre.

Al personal que intervenga en el lavado de patios, baños, riego, o al que por razones de servicio sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y par de guantes de goma o cuero al que trabaje en contacto con componentes eléctricos, corrosivos y/o elementos químicos. Debiendo la institución capacitar al trabajador sobre aquellos riesgos que para su salud, la de terceros y/o el ambiente de trabajo se evitan o previenen al usarlos adecuadamente.

#### **Provisión de herramientas de trabajo**

Art. 20 – La institución deberá suministrar las herramientas y equipos necesarios en perfecto estado de conservación y de uso al personal para el normal desempeño de su trabajo, también proveerá el lugar adecuado para guardarlas, así como los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador responsable de su buen estado de conservación y cuidado.

### **TITULO VI - Categorías y sus funciones**

#### **Personal administrativo**

Art. 21 – 1ª Categoría: jefe: personal que realiza tareas administrativas de naturaleza especializada, requiere alta concentración mental y criterio analítico para resolver problemas que

cubren el área total de un sector de la organización. Maneja asuntos delicados o muy importantes en los que se requiere alta capacidad creadora. Debe tener personal a su cargo.

2ª Categoría: principal: personal que realiza tareas administrativas que requieren conocimientos teórico, práctico completos de la oficina, portero con personal a cargo o sector de trabajo en que actúa. Responsable de la solución de problemas comunes, debe hacer uso de imaginación y creación. (Ej.: Cajero)

3ª Categoría: auxiliar: personal que realiza tareas administrativas que requieren práctica previa pero no criterio propio que pueden ser variadas con procedimientos estandarizados establecidos con anterioridad. (Ej.: Portero)

4ª Categoría: aprendiz / cadete: personal que realiza, tareas administrativas que no requieren el ejercicio de criterio propio o práctica previa.

### Personal de maestranza

Art. 22 – 1ª Categoría: capataz general: comprende a los directamente dependientes del gerente, intendente o administrador general. Debe tener personal a su cargo.

2ª Categoría: capataces/encargados: comprende capataces y/o encargados de cualquier sección que cuenten con personal a su cargo tales como mantenimiento/tenis/pileta/mayordomía/vigilancia/pañol/golf/personal de limpieza/ contra maestre.

3ª Categoría: oficial especializado o calificado: comprende: chóferes/ lancheros/ grineros autopropulsados/cancheros tenis (polvo)/ cancheros de otros deportes, utileros, tractorista calificado /foguista A/starter/casilla de palos/oficiales especializados en oficio, (Ej.: carpintero /plomero /albañil /electricistas chofer/telefonía/maquinista/mecánico).

4ª Categoría: oficiales: comprende: oficiales de cualquier oficio: foguista B/ peluqueros/caballerizos/cocineros/vestuaristas/cortadores manuales de green/ tractoristas/ bordeadores/fumigadores/marineros calificados/baby sitter/sereno armado.

5ª Categoría: auxiliares calificados: comprende: personal de limpieza y mucamas, bicicleteros, zapateros, caseros, marineros, mozos, sereno, de reloj, peones y/o ayudantes en general/laguneros/serenos.

Nota; el tractorista calificado de 3ª es aquel que esta capacitado a utilizar cualquier tipo de maquinas enganchadas al tractor como ser: cortadoras, sembradoras, fumigadoras, etc. El tractorista de 4ª. Categoría- es aquel que solo engancha una chata, carretón o rastra.

### Personal profesional

Art. 23 – 1ª Categoría: profesional principal: son aquellos trabajadores que poseen títulos terciarios oficial en carreras de como mínimo cuatro años y que ejerzan labores referentes a su profesión.

2ª Categoría: profesional auxiliar: son aquellos trabajadores que poseen título terciario oficial en carreras de como mínimo dos años de duración y que ejerzan labores referentes a su profesión.

3ª Categoría: principiante: son aquellos trabajadores que se encuentran cursando carreras de nivel terciario y ejercen labores referentes a sus estudios. También quedarán incluidos dentro de estas categorías los “profesores” que impartan enseñanza de disciplinas deportivas y/o similares que sean reconocidos por la entidad empleadora en tal carácter y que ejerzan labores referentes a su especialidad.

### Cantidad de categorías

Art. 24 – En ningún caso se debe interpretar que todas las categorías precedentemente enunciadas deben existir en cada entidad empleadora.

### Movilidad laboral

Art. 25 – Las categorías enumeradas tienen por objeto el determinar la posición salarial de cada trabajador, según cual sea su tarea principal o más frecuente. Cuando la tarea asignada corresponda a una categoría similar la prestación se hará con el único límite de que por esta vía no se les podrá sancionar o menoscabar moralmente o reducir el salario de la categoría en que revistan.

Las enumeraciones precedentes son simplemente ejemplificativas y no excluyentes, pudiendo existir tantas categorías, funciones o secciones como cada entidad las considere convenientes. Las funciones y tareas que se mencionan en este Convenio se podrán complementar en todos los casos con los principios de polivalencia y polifuncionalidad respetando la afinidad de tareas y funciones para el logro de un mejor servicio y favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores involucrados.

## **TITULO VII - Ingresos, reemplazos y vacantes**

### **Régimen**

Art. 26 – a) Cuando el trabajador de una categoría determinada reemplace al titular de un puesto de una categoría superior, cobrará la diferencia salarial correspondiente al período de reemplazo, la que se liquidará mensualmente pero pudiendo cerrarse la cuenta del mes antes del día 30, si fuese funcionalmente necesario.

b) El ingreso se producirá para cubrir las vacantes a ocupar, y la antigüedad se computará conforme todo el tiempo corrido en que el trabajador haya prestado servicios dependientes para un mismo empleador, sea como trabajador permanente o temporario.

El personal que ya trabaje para un empleador tendrá derecho a preferencia en caso de postularse para cubrir una vacante, en iguales condiciones con otros postulantes.

c) Todo trabajador en condiciones legales a obtener su jubilación ordinaria deberá acogerse a este beneficio.

d) La idoneidad para desempeñarse en tareas de una categoría superior no da derecho a la nueva calificación si no existe la vacante del caso y/o existen trabajadores que puedan hacer esa misma tarea con mejor desempeño y eficacia.

Sin perjuicio de ello, el trabajador que se haya desempeñado durante veinte días para el personal de "maestranza" o cuarenta y cinco días, para el "personal administrativo", en forma corrida o alternada, de trabajo efectivo en tareas de una categoría superior y dentro del año calendario contado del 1 de junio al 31 de mayo, tendrá derecho a quedar ubicado en la categoría inmediata superior a aquella que fuese la suya de registro siempre y cuando, por este mecanismo no pase de la 3º (tercera) categoría de personal de "maestranza" y 2º (segunda) de "personal administrativo" ni ascienda más de una categoría dentro de cada año calendario, contando éste del modo preindicado.

e) Las partes se comprometen a promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso a la entidad, etcétera).

## **TITULO VIII - Haberes**

### **Salarios básicos**

Art. 27 – Los salarios que figuran en el Anexo I del presente convenio colectivo regirán para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el mismo.

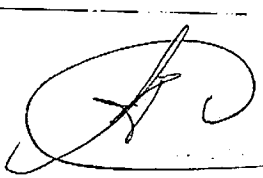
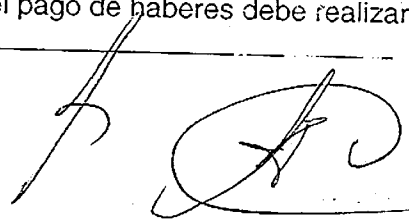
Las remuneraciones pactadas en el ámbito de esta convención, no podrán ser, todas o algunas de ellas, tomadas como índice o base para la determinación del valor correspondiente a conceptos remuneratorios acordados en las entidades empleadoras o en otros ámbitos.

Las remuneraciones extraconvencionales y/o rubros salariales propios de cada empresa, establecidos como porcentajes de los salarios básicos mantendrán su valor nominal, y no serán modificados ni con éste ni con sucesivos acuerdos en este ámbito."

### **Pago de haberes**

Art. 28 – A los efectos de que no haya dudas sobre las liquidaciones efectuadas en los recibos de haberes correspondientes, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría que reviste el trabajador y sueldos respectivos, ajustándose a las leyes y disposiciones vigentes.

Indefectiblemente el pago de haberes debe realizarse en forma completa, en el plazo legal.



## TITULO IX - Pagos adicionales

### Bonificación por antigüedad

Art. 29 – Para todos los efectos que surjan del presente convenio, la antigüedad en el servicio se computará tomando el tiempo efectivamente trabajado para un mismo empleador, 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 exclusivamente a las órdenes del mismo empleador.

Los trabajadores gozarán de una “bonificación por antigüedad”, cuyo cómputo se efectuará a partir del mes aniversario de su ingreso a la entidad empleadora. Esta bonificación se liquidará por cada año de antigüedad del trabajador y en un monto equivalente al uno (1%) por ciento del salario básico de la 1ª categoría del personal administrativo

### Premio presentismo

Art. 30 – A los trabajadores se les liquidará como rubro “presentismo” una suma del ocho por ciento (8) del sueldo básico correspondiente a la categoría en que revisten. Serán acreedores del mismo todos los trabajadores que cumplan con la asistencia y puntualidad en su jornada y horario de labor. Solamente se perderá si la ausencia o retraso del trabajador no generase la percepción de haberes conforme a la ley.

### Viáticos

Art. 31 – Al personal que se traslade fuera de la localidad donde habitualmente preste servicios se le abonarán los gastos de traslado, comida, etcétera.

Si la distancia o índole de los servicios prestados demanden más de un día, la Institución deberá abonar viáticos por estadía Al trabajador que en función de sus tareas, debiera trasladarse de un punto a otro, por sus propios medios, siendo la distancia mayor de diez cuadras, le serán reembolsados los gastos de locomoción, existiendo la obligación de utilizarlos.

### Gratificación por jubilación, por invalidez, por 25 años de servicio

Art. 32 – a) Al personal que se acoja a los beneficios de la jubilación se le acordará una gratificación por única vez equivalente a la remuneración del mes anterior a la jubilación, siempre que el beneficiario tenga una antigüedad mínima de diez años en la entidad empleadora y extinga el vínculo con la misma

b) Al personal que se acoja a una jubilación por invalidez con mas de cinco (5) de antigüedad se le abonara una gratificación equivalente al 50 por ciento (50%) de la prevista en el párrafo anterior

c) Al personal que cumpla veinticinco años de servicios con el mismo empleador, se le otorgará una gratificación, por única vez, equivalente al valor de dos meses de la remuneración anterior a cumplir los veinticinco años de servicios.

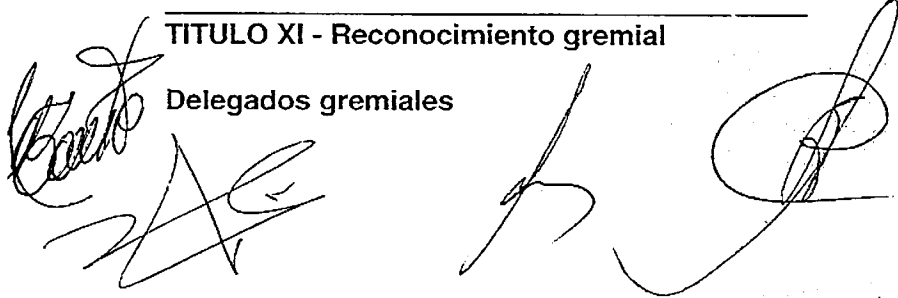
## TITULO X - De las relaciones laborales en la pequeña empresa

### Pequeñas empresas

Art. 33 – Las partes acuerdan que en el ambito de aplicación del presente convenio, se entenderán como pequeñas empresas, aquellas que cuenten con un plantel total de hasta 40 trabajadores, cualquiera resulte su modalidad de contratación. En lo que respecta a: registración, monto de facturación anual, otorgamiento de preaviso y de licencias anuales ordinarias, pago de sueldo anual complementario y definición de puestos de trabajo, las partes se atenderán a lo dispuesto por la Ley 24.467, normas reglamentarias y disposiciones emanadas de la comisión especial de seguimiento creada por aquella.

## TITULO XI - Reconocimiento gremial

### Delegados gremiales



Art. 34 – El sindicato comunicará a las instituciones la nómina de los delegados gremiales cuyas funciones son las que se detallan a continuación:

1. El delegado es el representante directo del sindicato ante las instituciones en el lugar de trabajo, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo casos de suma urgencia.
2. El delegado visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores representados y encuadrados en el presente convenio.

Cuando entendiéndose el delegado que una orden impartida por su superior no se ajustare al convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista, tratando de solucionar la situación. De no lograrlo, podrá plantear la misma ante las autoridades sindicales.

La entidad empleadora convendrá con el delegado el horario para estas reclamaciones, las que efectuarán durante las horas de trabajo.

En el supuesto que el delegado deba cumplir tareas gremiales fuera del establecimiento en el cual se desempeña y dentro de su horario normal y habitual de trabajo, deberá presentar un permiso gremial al empleador con 24 horas de antelación. En caso de urgencia debidamente justificada, podrá comunicarlo dentro de las 48 horas siguientes. En ambos supuestos, las ausencias con permiso gremial no afectarán su remuneración.

3. La notificación de las listas, fecha y lugar de los actos eleccionarios deberán ser comunicadas al empleador en forma fehaciente, a fin de que éste tome conocimiento de los hechos y las listas de candidatos a los efectos legales que correspondan.

4. La cantidad de delegados (representantes del personal) por entidad se ajustará a las pautas previstas en el art. 45 de la Ley 23.551 de Entidades Sindicales.

#### **Licencias gremiales**

Art. 35 – UTEDyC informará a los empleadores las licencias gremiales requeridas a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueran citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado de la UTEDyC y/o organismos nacionales y/o provinciales, y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551 y su Dto. Reglamentario y/o norma que la complemente o sustituya.

#### **Pizarra o vitrina gremial**

Art. 36 – Las entidades empleadoras deberán proveer una pizarra o vitrina gremial, para uso exclusivo de la UTEDyC, que se exhibirá en lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores. Allí también constarán todas las comunicaciones o informaciones que dirija la UTEDyC a los trabajadores dependientes.

### **TITULO XII - Comisiones de convenio**

#### **Comisión Paritaria Nacional de Interpretación**

Art. 37 – A los efectos de la interpretación del presente convenio, créase una comisión paritaria nacional, compuesta por tres miembros representantes titulares y tres suplentes de UTEDyC, e idéntico número de representantes de los empleadores siendo asumida por la F.A.C.C. en tanto no se resuelva una modificación en dicha representación.

Podrán crearse comisiones paritarias de interpretación en cada provincia, previa consideración y consentimiento de la Comisión Paritaria Nacional.

De acuerdo con la legislación vigente, la Paritaria no tendrá un miembro o representante estatal.

### **TITULO XIII - Cuotas y contribuciones solidarias**

#### **Cuota sindical**

Art. 38 – Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente de los trabajadores afiliados la cuota sindical equivalente al 2.5 % de la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

### **Obra social**

Art. 39 – En las condiciones establecidas en el art. 8 de la Ley 14.250 y con destino a la Obra Social de la UTEDyC, organización representativa de todos los trabajadores representados en esta Convención, se cumplimentarán las disposiciones y reglamentaciones dispuestas por la Ley de Obras Sociales.

### **Contribución solidaria de los trabajadores no afiliados con fines de negociación, culturales, sociales**

Art. 40 – A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, que no estén afiliados al sindicato signatario, una contribución solidaria del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total percibida en cada período, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de negociación colectiva en la proporción que corresponda a los trabajadores no afiliados y el excedente, al sostenimiento de fines culturales, sociales, todo conforme a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 14.250.

### **Contribución a cargo de los empleadores**

Art. 41 – A partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras 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 a la UTEDyC, aprobadas por el Secretariado Nacional.

### **Contribución extraordinaria solidaria**

Art. 42 – También a partir de su firma y durante el término de vigencia de este convenio colectivo, las instituciones empleadoras retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, que no estén afiliados al sindicato signatario y en concepto de contribución solidaria extraordinaria, la suma del medio por ciento (0.5%) de la remuneración bruta total percibida en cada mes.

Las sumas recaudadas serán destinadas a sostener actividades que propicien la elevación educativa, la capacitación laboral, la formación profesional, la certificación de competencias, el asesoramiento técnico y profesional, tanto para los trabajadores afiliados como no afiliados y la debida defensa de los intereses sectoriales, creando un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones necesarios para cumplir con los propósitos antes enunciados.

### **Depósito de cuotas sindicales, cuotas convencionales y solidarias**

Art. 43 – Las sumas resultantes de lo dispuesto en los arts. 38, 40, 41 y 42 del presente convenio colectivo deberán ser depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva de acuerdo con la legislación vigente, en la cuenta de la UTEDyC cuyos datos se comunicarán en forma fehaciente a los empleadores.

### **Penalidades**

Art. 44 – El presente convenio se regirá por las disposiciones de la Ley 14.250 de convenciones colectivas de trabajo y sus modificatorias.

Antes de formalizar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, las partes se comprometen a agotar las gestiones conciliatorias.

### **Organismo de aplicación**

Art. 45 – El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones estipuladas precedentemente. La violación de las condiciones establecidas será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones pertinentes.

CCT 464/06

ACTA ACUERDO SALARIAL

28 DE DICIEMBRE de 2009.

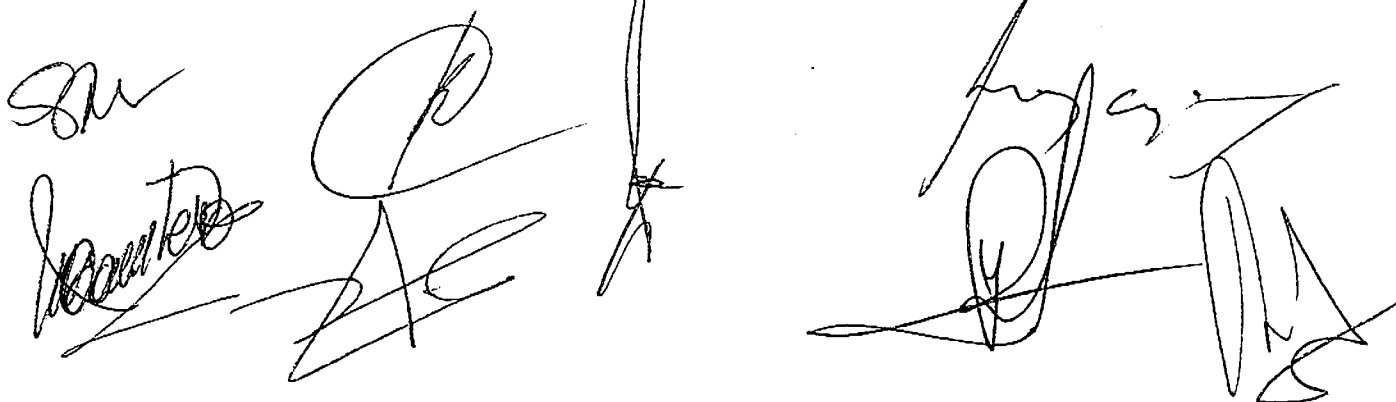
En la Ciudad de Buenos Aires, a los 28 días del mes de diciembre de 2009, se reúnen en la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, el Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour, el Secretario Gremial Nacional, Jorge Rubén Ramos; el Subsecretario Gremial Nacional Maria Marcel CARRETERO; el Secretario de Acción Social Nacional Daniel Rodríguez y por la Federación Argentina de Clubes de Campo, los Dres. Jorge R. Juliá, Ricardo Ignacio Orlando, Luis Ramírez Bosco, Esteban Carcavallo y Marcelo G. Aquino, quienes manifiestan haber arribado al siguiente acuerdo salarial sujeto a las cláusulas que a continuación se detallan:-----

PRIMERO: A partir del 1º de enero del año 2010, los básicos de las categorías CCT 464/06 se liquidarán conforme a la escala salarial que se acompaña a la presente como ANEXO. -----

SEGUNDO: Los incrementos que surgen del presente convenio podrán ser absorbidos hasta su concurrencia por los aumentos voluntarios - cualquiera sea su denominación - que se hayan otorgado desde el mes de julio 2009 hasta la firma del presente Acuerdo-----

TERCERO: Las partes se comprometen a reunirse a partir del mes de marzo de 2010 para analizar ajustes salariales que pudieran corresponder para los próximos doce meses, -----

CUARTO: el presente acuerdo se presenta ante e Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su ratificación por las partes y correspondiente homologación. No siendo para más, se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. -----

The image shows five handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three signatures, and on the right side, there are two. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives mentioned in the text above.

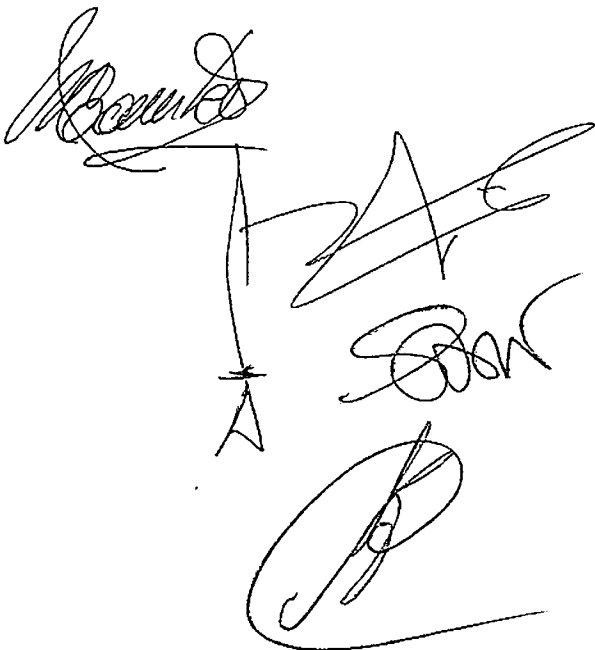
EXPEDIENTE N°:

En la Ciudad de Buenos Aires, a los      días del mes de Diciembre      de 2009, siendo las 17 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**, Maria **CARRETERO** y Daniel **RODRIGUEZ**, en representación de la **UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES**, por una parte y por la otra, Los Dres. Jorge **JULIA**, Ricardo I. **ORLANDO**, Luis **RAMIREZ BOSCO**, Esteban **CARCAVALLO** y Marcelo G. **AQUINO**, en representación de la **FEDERACION ARGENTINA CLUBES DE CAMPO**-----

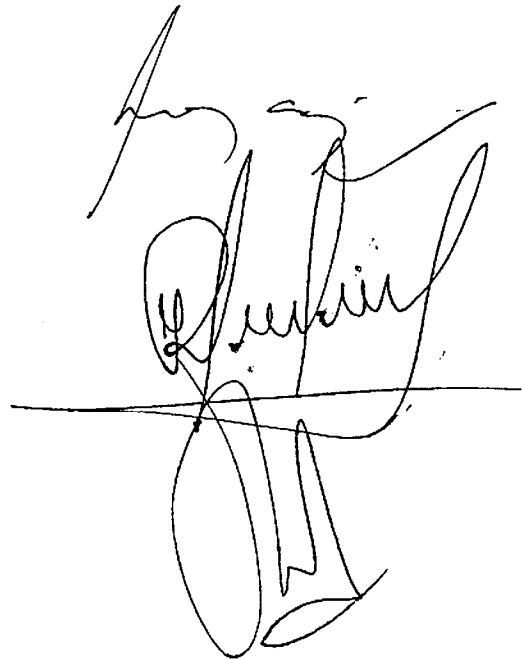
Declarado abierto el acto por el Funcionario Actuante, y cedida la palabra a ambos sectores, los mismos manifiestan: Que vienen por este acto a fin de ratificar en un todo contenido y firmas, el acuerdo alcanzado en forma directa, Nuevo texto ordenado que reemplaza a la Convención Colectiva de Trabajo N° 464/06 y Acuerdo Salarial, los      que se agregan mediante el presente solicitando forme parte integrante de las presentes actuaciones y su pertinente homologación.-----

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

PARTE SINDICAL



PARTE EMPRESARIA



**ANEXO**

**SALARIOS BASICOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2010**

**ADMINISTRATIVO**

1º CATEGORIA	\$ 2.826
2º CATEGORIA	\$ 2.525
3º CATEGORIA	\$ 2.277
4º CATEGORIA	\$ 2.033

**MAESTRANZA**

1º CATEGORIA	\$ 2.777
2º CATEGORIA	\$ 2.581
3º CATEGORIA	\$ 2.416
4º CATEGORIA	\$ 2.261
5º CATEGORIA	\$ 2.135

**PROFESIONAL**

1º CATEGORIA	\$ 2.826
2º CATEGORIA	\$ 2.525
3º CATEGORIA	\$ 2.277

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures, including one that appears to be 'M. G. ...'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'P. ...' and a vertical signature to its right. On the right side, there is a large, complex signature that includes a prominent 'A' and 'L' shape, and another signature below it.