

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N°

PARTES INTERVINIENTES:

Asociación del Fútbol Argentino y la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:
BUENOS AIRES, 25 de NOVIEMBRE de 2008.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:
PERSONAL JERARQUICO, ADMINISTRATIVO, DE INFORMATICA, MAESTRANZA Y SERVICIOS, COBRADORES, PROFESORES, ENTRENADORES E INSTRUCTORES DE EDUCACION FISICA Y EXTENSION CULTURAL; PROFESIONALES, MEDICOS; ODONTOLOGOS; BAÑEROS DE NATATORIO Y/O PERSONAL DE SALVATAJE DE PILETA Y SERVICIO MEDICO AUXILIAR QUE SE DESEMPEÑAN EN CLUBES AFILIADOS DIRECTAMENTE A LA ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO.

ZONA DE APLICACION: TODO EL TERRITORIO DE LA NACION.

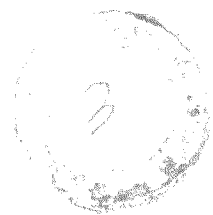
CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES Y AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º. Entidades signatarias: Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, con domicilio en la calle Alberti 646 de esta Capital Federal, por la parte trabajadora y por el sector patronal la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, con domicilio en la calle Viamonte 1366, Capital Federal.

ARTICULO 2º. Ámbito de aplicación personal: La presente Convención Colectiva de Trabajo se refiere a cualquiera de las actividades y servicios que presten los clubes afiliados directamente a la Asociación del Fútbol Argentino y de esta misma entidad e instituciones del interior del país, comprendiendo a las distintas categorías del personal jerárquico, administrativo, sector informática y sistemas, maestranza y servicio, cobradores, profesores, entrenadores e instructores de educación física y extensión cultural; médicos, odontólogos, profesionales, bañeros de natatorio y personal de salvataje de pileta y servicio médico auxiliar, y todo aquel trabajador/a que preste servicios en clubes afiliados a la AFA.

Es también beneficiario de esta convención colectiva el personal que preste servicios en la Asociación de Fútbol Argentino.



ARTICULO 3º. Ámbito de Aplicación Temporal: La vigencia de este Convenio Colectivo será de DOS (2) años a partir de la fecha de la firma. Vencido dicho plazo, la totalidad de las cláusulas se mantendrán vigentes hasta la firma del nuevo convenio colectivo que lo reemplace.

ARTICULO 4º. Ámbito de Aplicación Territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el Territorio de la Nación para los clubes directamente afiliados a la AFA.

CAPITULO II

DE LA REMUNERACION

ARTICULO 5º. Básicos por categorías: En el Anexo I que integra y forma parte del presente convenio, se encuentran detallados los sueldos básicos por categoría que percibirán los trabajadores.

ARTICULO 6º. Nivel de remuneración. Los trabajadores que estén percibiendo a la fecha de la firma del presente, una remuneración superior a la establecida por éste convenio para sus categorías, la conservarán.

ARTICULO 7º. Adicionales: Se abonarán en forma mensual los siguientes adicionales:

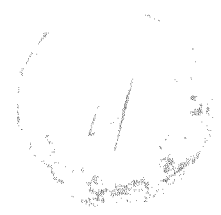
a) Por antigüedad: Este adicional será equivalente al DOS POR CIENTO (2%) del salario básico correspondiente a la categoría en que revista el trabajador/a y en proporción a su jornada de labor. Al personal que se desempeñe como "cobradores" se calculará el porcentaje de este adicional sobre el salario básico de la categoría cuarta para el personal administrativo.

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. La liquidación de la bonificación por antigüedad se efectuará por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador/a.

b) Asistencia: El trabajador/a que haya cumplido asistencia perfecta durante el mes, percibirá un adicional equivalente al QUINCE POR CIENTO (15 %) del básico correspondiente a la categoría en que revista.

Este adicional no se perderá por licencia por enfermedad, accidente, paternidad, maternidad o fallecimiento de familiar primer grado. Donación de sangre, y licencia por matrimonio

c) Puntualidad: El trabajador/a percibirá un adicional equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) del básico correspondiente a la categoría en que revista para premiar el cumplimiento del horario de ingreso. Este adicional no se abonará cuando el trabajador/a, sin justificativo alguno, llegue tarde a su jornada habitual, existiendo una tolerancia de hasta 30 (TREINTA) minutos mensuales. Este adicional no se perderá por licencia por enfermedad, accidente, paternidad,



maternidad o fallecimiento de familiar primer grado, donación de sangre y licencia por matrimonio

c) Por manejo de fondos y/o valores: El personal que realice funciones como responsable de atención de caja percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría si se trata de cajas principales y del cinco por ciento (5%) sobre el básico de la categoría si se trata de cajas auxiliares.

d) A los efectos de todos los adicionales previstos en este convenio aquellas Instituciones que a la firma del presente abonaran sumas mayores, mantendrán los mayores beneficios. La aplicación del presente convenio en modo alguno significa la eliminación de sistemas de adicionales que fueran estipulados en los contratos individuales de trabajo. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

e) En los nuevos básicos han quedado incorporados los adicionales convencionales por manejo de máquina y por título sub. profesional de los anteriores convenios 197 y 196/92 que se reemplazan y sustituyen por los previstos en el presente.

CAPITULO III

DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 8º. El personal mantendrá los cargos que desempeñan en la actualidad, no pudiendo ser removido en forma tal que pueda ser considerado como rebaja de categoría o cargo de acuerdo a lo establecido en el presente convenio; si así sucediere el empleado puede considerarse despedido con derecho a percibir la indemnización que fija la legislación laboral o accionar de acuerdo al procedimiento establecido en el art. 66 de la LCT.

ARTICULO 9º. Suplencias:

El empleador deberá garantizar al trabajador/a ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.

El trabajador/a que ocupe un cargo superior al de su categoría, por razones de enfermedad, ausencia o licencia de su titular, percibirá desde el primer día de su reemplazo, el sueldo correspondiente al cargo de la categoría del que reemplaza y durante el tiempo de su desempeño. Desaparecida la causa volverá a sus funciones y remuneración habitual.

Se tomarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador/a siga igualmente afectado a ese puesto.

Para toda categoría o cargo a crearse o cubrirse (director de colonias, coordinador, campamento etc.) deberá considerarse en forma prioritaria y obligatoria al profesor permanente por orden de cargo y antigüedad, en la actividad específica de que se trate.

ARTICULO 10º. Prohibición de política interna: Queda prohibido a todo el personal de las instituciones, sin distinción de categorías, prestigiar candidaturas

o intervenir en forma activa en favor de determinadas listas o agrupaciones en las campañas electorales internas de renovación de autoridades.

CAPITULO IV

JORNADA Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 11º. Jornada laboral y su cálculo.

a) La jornada máxima de trabajo semanal será de 44 horas. Al personal que no alcance a trabajar un mínimo de 44 horas semanales, su remuneración se abonará en proporción a sus horas de labor, estableciéndose la proporción en base a cuarenta horas semanales.

(Por ej. Para un trabajador/a contratado para prestar servicios durante 43 horas semanales, su sueldo básico se calculará de la siguiente forma: 43 horas multiplicado por el sueldo básico para la jornada máxima de la categoría que corresponda y dividido por 40 horas).

b) A todo el personal retribuido por hora y liquidado mensualmente se liquidará sus retribuciones tomándose para ello el valor hora multiplicado por las horas semanales trabajadas y el resultado que arroje dicha operación se multiplicará por 4,33.

ARTICULO 12º. Horas Suplementarias.

1. Definición: En el marco del presente convenio la hora extraordinaria es aquella hora en la que el trabajador/a esté a disposición del empleador en exceso de la jornada convenida en su contrato individual de trabajo.
2. Valor de la hora extra: Las horas laboradas en exceso, se pagarán con un 50 % de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario donde se abonará con un 100 % de recargo. Para el cálculo de fracciones de la hora extra se considerarán los periodos mayores de quince minutos. El valor de la hora extra de cada trabajador/a estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual bruta por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo laboradas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a 176.
3. Personal comprendido: Las partes declaran que es inaplicable al personal encuadrado en el presente convenio el artículo 3º inciso a) de la Ley 11.544 y el artículo 11º del Decreto 16.115/33 y por lo tanto resultan aplicables las previsiones del presente convenio a la totalidad de los trabajadores comprendidos en el mismo.
4. Situación del empleado permanente que es convocado para permanecer hasta 3 horas adicionales: El personal jefe médico, jefe odontólogo, médico, odontólogo, y aquél que sea empleado permanente, que fuera de su horario habitual, sea convocado para realizar tareas después de las 20 Hs. (partido de fútbol, tenis, básquet, etc.) se le abonarán las mismas como si fueran horas extras hasta un máximo de 3 horas, posterior a su horario normal, situación en que regirá lo dispuesto en el apartado siguiente.
5. Situación del empleado permanente que es convocado para un Evento: El personal que fuera convocado para realizar tareas inherentes o relacionadas con



un Evento, fuera de su horario habitual, percibirá por cada evento el valor de un jornal de trabajo previsto para la categoría de "control" en el convenio colectivo del personal de Rama por Reunión o el valor de un jornal de trabajo calculado en base a su remuneración, si este fuera mayor que el primero.

ARTICULO 13º. El personal que a la fecha de firma del presente convenio tuviera jornadas habituales inferiores a 44 horas semanales, y aun así percibiera su remuneración como si cumpliera jornada completa, conservará este mayor beneficio.

ARTICULO 14º. Régimen de descanso: Los sábados por la tarde, a partir de las 13 horas, domingos y feriados, trabajará el personal estrictamente indispensable para la atención de las instalaciones deportivas que funcionen, teniendo el descanso compensatorio durante la semana siguiente y abonándose su remuneración con el recargo de las leyes vigentes.

ARTICULO 15º. Trabajo en días domingos. El personal que trabaje los domingos y se le fije un día hábil para su descanso, deberá gozar todos los meses de un domingo franco, el que será compensado con uno de los días que le corresponda como descanso.

ARTÍCULO 16º. Feriados. Los feriados nacionales decretados por el Poder Ejecutivo Nacional, solo trabajará el personal necesario. A este personal se le abonará doble remuneración y se le otorgará un franco compensatorio. Asimismo, el cálculo de la remuneración por esta jornada se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando el feriado coincida con el día de descanso semanal del trabajador/a, éste podrá gozarlo el primer día hábil siguiente.

ARTÍCULO 17º. Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles: Declárese al 5 de febrero de cada año como Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles. En tal 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 y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador/a, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

Este día, para el personal de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales a los efectos de su pago.

ARTICULO 18º. En el ámbito del presente convenio, todos los contratos que se pacten serán bajo la modalidad de plazo indeterminado, salvo que expresamente las partes determinen lo contrario y con sujeción a la ley laboral vigente.

ARTICULO 19º. Personal de temporada: Las instituciones podrán contratar personal bajo la modalidad del contrato de trabajo por temporada, debiendo a tales fines reunir todos los requisitos exigidos por las leyes vigentes.

El personal que ingrese en tales condiciones conservará su puesto para la temporada siguiente, debiendo ser convocados por las instituciones por notificación fehaciente con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, respetándose para el ingreso la antigüedad de dichos trabajadores. El personal así convocado deberá, dentro de los 5 días de recibida la comunicación del empleador, notificar a la Institución la aceptación o no del cargo. Para proceder al cese de los contratos de trabajo por temporada por cualquier causa se comenzará por los que tengan menor antigüedad y que no tengan cargas de familia. En lo restante se aplican los términos y condiciones del art. 98 de la Ley 20.744.

CAPITULO V CUIDADO DE LA SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 20º. Las instituciones facilitarán a su respectivo personal las herramientas y los equipos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también asegurarán el cumplimiento de 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 19.587 y su decreto reglamentario 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro.

A) Herramientas: Las entidades deberán proveer al personal las herramientas que sean necesarias 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 guardarlas y los elementos necesarios para su adecuado mantenimiento, siendo el trabajador/a responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

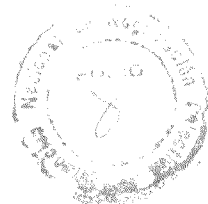
B) Ropa de trabajo. A todo el personal de maestranza, servicios y administrativos, se le proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñe, a razón de dos por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de septiembre y abril, respectivamente.

Al personal ascensorista se le proveerá de dos uniformes –dos trajes, dos camisas, dos corbatas y dos pares de zapatos- por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de septiembre y abril, respectivamente, y un sobretodo cada tres años.

Al personal que se desempeñe como sereno, portero o vigilancia se le suministrará dos trajes por año, uno de verano y otro de invierno, dos camisas, dos corbatas y dos pares de zapatos, en los meses de septiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma, y un sobretodo cada tres años.

Al personal que deba usar guardapolvos se le suministrará dos unidades. La reposición se hará por el empleador cuando la misma sea necesaria en razón del estado por su uso.

A los técnicos y profesionales se les deberá entregar la ropa de trabajo en la época y cantidad antes indicada y de acuerdo a la función que desempeñen.



A los profesores e instructores se les proveerá del equipo reglamentario correspondiente a la actividad que desempeña y enseña.

C) Equipos de protección. Al personal que intervenga en el lavado de patios, baños, riego o similares, o al que por razón de las tareas sea indispensable su uso, se le suministrará un par de botas de goma y un par de guantes apropiado a la tarea realizada (de goma, de cuero, etc) si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.

Al personal que deba cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se le proveerá de los pertinentes elementos protectores, con la obligación de uso por parte del personal involucrado.

D) Prevención. 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) Señalizar los sectores en las áreas de riesgo y la ubicación de los elementos de seguridad correspondientes;
- c) efectuar los reconocimientos médicos periódicos y el examen preocupacional, conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del trabajador/a;
- d) informar a los delegados sindicales sobre el Plan de Mejoramiento implementado o a implementar elaborado por la ART contratada;
- e) Informar a los trabajadores la ART contratada y los procedimientos para denunciar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

E) Lugar de trabajo. El empleador estará obligado a la conservación en buen estado de uso y habitabilidad de las máquinas, muebles y edificios con las cuales y donde prestan servicios los trabajadores. Además deberá proveer a su personal de servicios sanitarios y vestuarios de acuerdo a lo establecido por la legislación sobre higiene y seguridad.

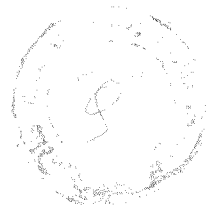
F) Utilización de ropa y equipos. Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador/a al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa.

El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean, quedará a cargo del personal que los utilice, con excepción del que preste servicios de asistencia sanitaria, en cuyo caso el lavado quedará a cargo del empleador.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo. Correrá por cuenta y responsabilidad de la empleadora llevar un registro de la ropa y elementos provistos.

Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación sin perjuicio del debido cumplimiento de las normas legales vigentes.

ARTICULO 21º. Seguro de vida colectivo: Las instituciones empleadoras deberán contratar a su cargo y en favor de su personal el seguro colectivo de vida obligatorio, por el monto mínimo y demás condiciones estipuladas en las leyes vigentes 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.

ARTICULO 22º. Beneficios sociales. A REGLAMENTAR.

CAPITULO VI
VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 23º. Licencia Ordinaria: El trabajador/a gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos a computarse por año aniversario:

- a) de CATORCE (14) días corridos, más dos (2) días de crédito, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- b) de VEINTIUN (21) días corridos, más dos (2) días de crédito, cuando la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10 años.
- c) de VEINTIOCHO (28) días corridos, más tres (3) días de crédito cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20 años.
- d) de TREINTA Y CINCO (35) días corridos, más tres (3) días de crédito cuando la antigüedad exceda de 20 años.

El crédito de días que se otorga por este artículo tiene por objeto extender la licencia anual ordinaria para que el trabajador/a tenga un plazo mayor de descanso. En este sentido, el crédito deberá gozarse conjuntamente con el periodo vacacional anual que le corresponda gozar al trabajador/a al 31 de diciembre de cada año. En forma excepcional y previo acuerdo con su empleador, podrá gozar de este crédito de días en forma separada e independiente de la licencia ordinaria y hasta en un plazo no mayor de un (1) año, contado a partir del vencimiento del periodo para tomarse las vacaciones anuales. Transcurrido este plazo, se perderá el crédito vacacional.

ARTICULO 24º. Licencia extraordinaria con goce de sueldo:

Además de las licencias que le corresponde al trabajador/a por ley, el personal gozará de las siguientes licencias extraordinarias pagas:

- a) DOCE (12) días corridos por contraer matrimonio, que podrán ser agregados a su licencia anual ordinaria, previo aviso al empleador con la anticipación de un mes.
- b) CUATRO (4) días al personal masculino por nacimiento de hijo/a o adopción.
- c) CINCO (5) días por fallecimiento de familiar en primer grado (cónyuge, concubino/a, hijos, padres). Cuando el trabajador/a habite a más de 100 km del lugar del lugar en donde se realiza el sepelio del causante, se adicionarán dos (2) días a este periodo de licencia.
- d) UN (1) día para donar sangre, entregando el certificado que lo acredite.
- e) UN (1) día por fallecimiento de miembro de familia dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

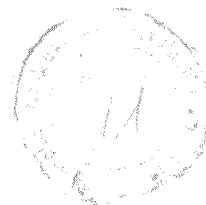


- f) DOS (2) días por mudanza, cuando tenga familiares a su cargo, y UN (1) día si no tuviere familiares a cargo.
- g) DIEZ (10) días de licencia al año, por enfermedad grave de familiar en primer grado, cónyuge o concubino, debidamente certificada.
- h) DOS (2) días por examen con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario para el personal que revista el carácter de estudiante en institutos oficiales de enseñanza media, especial, técnica o superior. En todos los casos deberá presentarse el certificado correspondiente. A los trabajadores estudiantes universitarios se les otorgarán DOS (2) días por exámenes parciales, y como máximo totalizarán DIECIOCHO (18) días anuales y no más de TRES (3) consecutivos.
- i) Todo trabajador/a podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamientos o curaciones y/o en general a recurrir a los servicios de facultativos cuando su salud lo requiera, debiendo solicitar en cada caso el permiso a su empleador y acreditar su ausencia.

ARTICULO 25º. 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 previstas para la maternidad.

- a) **En caso de adopción,** se otorgará a la trabajadora adoptante los plazos y beneficios previstos para la 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 una licencia especial remunerada de treinta (30) días corridos y, a su opción, de sesenta (60) días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de cuatro (4) días, 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.
- b) **Permiso gimnasia preparación de parto:** El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de 8 (ocho) sesiones, siempre y cuando esté prescripta por un profesional médico. Este permiso se otorga a fin que la trabajadora pueda ingresar mas tarde o retirarse mas temprano para realizar esta preparación.
- c) **Salud en el embarazo.** En el caso de ser necesario y previa presentación del certificado médico que lo indique, la entidad empleadora asignará otras funciones y/o tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo o post embarazo.
- d) **Parto múltiple.** 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.

ARTICULO 26º. Los pagos en concepto de asignaciones familiares por matrimonio, nacimiento, adopción, cónyuge, cónyuge con discapacidad, hijos, discapacidad, ayuda escolar, y demás, se regirán por las disposiciones que establezcan las Leyes vigentes en esta materia. Cuando el trabajador/a no



perciba las asignaciones familiares establecidas legalmente por culpa u omisión del empleador, éste será responsable directo por su falta de pago debiendo abonarlas en forma directa al dependiente. A fin de facilitar el pago de las asignaciones, el empleador deberá requerir al trabajador/a en forma anual una declaración jurada con los datos de su grupo familiar y los hijos a cargo.

CAPITULO VII **BENEFICIOS.**

ARTICULO 27º. Suministro de Vivienda: Cuando el empleador suministre vivienda deberá reunir condiciones razonables de habitabilidad y seguridad. La vivienda que se suministre a los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo tendrá el carácter de accesoria del respectivo contrato de trabajo. Por ello, cuando un trabajador/a a quien se le haya suministrado vivienda egrese de la institución, por cualquier causa, deberá entregarla totalmente desocupada en un plazo que no podrá exceder de sesenta (60) días, contados desde la fecha de finalización del preaviso, si se hubiere otorgado, o desde la fecha de rescisión de la relación laboral. Durante el lapso estipulado queda absolutamente prohibido al trabajador/a concurrir a otras dependencias de la institución, salvo autorización expresa otorgada por personal superior de la misma. Si vencido el plazo antes indicado, el trabajador/a no entregare la vivienda totalmente desocupada, se considerará que incurre en retención indebida a todos los efectos legales. El empleador podrá descontar mensualmente del sueldo del trabajador/a el suministro de habitación, almuerzo o cena. El descuento no podrá superar el 1% del sueldo básico de la categoría que reviste y siempre y cuando esta condición hubiera sido acordada entre las partes.

ARTICULO 28º. Gastos de movilidad.

Cualquiera que resulte la categoría del empleado la empleadora deberá pagar en concepto de viáticos en forma anticipada todos los gastos de traslado fuera del establecimiento donde habitualmente presta servicios.

Si a causa del traslado -dentro o fuera del país- el trabajador/a deba permanecer uno o más días fuera de su hogar, por cada uno de ellos se abonará, además del salario habitual, tres (3) jornales diarios, calculados sobre el básico de su categoría de convenio.

Todo aquel trabajador que en el cumplimiento de sus tareas deba trasladarse de su lugar de trabajo habitual, en un mismo día, percibirá como horas extras las que excedan de su jornada normal y habitual para el cumplimiento de la tarea encomendada.

Las horas dedicadas al acompañamiento de equipos y giras por el interior o exterior, serán combinadas previamente entre las partes en cuanto a las condiciones de pago y el tiempo.

En los encuentros de fútbol por el campeonato o amistosos de la AFA que se realicen como así también en cualquier competencia deportiva en que intervengan clubes de fútbol o de cualquier otro deporte a mas de 60 km de la Ciudad A. de Buenos Aires, los médicos que viajen con los mismos percibirán la



retribución correspondiente a sus horarios habituales incrementados en un 100% de su jornal de convenio.

ARTICULO 29º. Licencias extraordinarias sin goce de sueldo: Los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de sueldo cuando se cumplieren algunas de las siguientes condiciones:

a) Con más de UN (1) año de antigüedad en el empleo, hasta NOVENTA (90) días, siempre que justifique plenamente la necesidad de ausentarse al exterior o interior del país (más de cien (100) km.)

b) Con más de veinte años de antigüedad, hasta NOVENTA (90) días sin expresar causal (descanso, paseo, etc.) El trabajador queda impedido de desempeñarse durante dicho lapso, en tareas lucrativas o remunerativas.

Estas licencias podrán ser prorrogadas por TREINTA (30) adicionales en casos de ser así solicitado por el trabajador/a y cuando mediare una causa que lo justifique.

Estas licencias serán sin perjuicio de la licencia ordinaria que le pueda corresponder y durante las mismas subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones para ambas partes.

Este beneficio, salvo acuerdo de partes, no podrá ser utilizado más de una vez.

ARTICULO 30º. Gratificación por Jubilación Ordinaria o por Incapacidad y por Veinticinco años de servicio:

1) Las entidades regidas por éste convenio gratificarán al trabajador al cumplir veinticinco (25) años de servicios, con una bonificación extraordinaria correspondiente a un (1) mes de sueldo equivalente al último percibido.

2) Todo trabajador con veinte (20) años de servicios consecutivos recibirá de la Institución empleadora una medalla de Oro 18 quilates, de 12 gramos.

3) Al personal que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por incapacidad, se le acordará una gratificación extraordinaria y mínima equivalente a un mes de remuneraciones, cuando el beneficiario tenga hasta quince (15) años de antigüedad en la Entidad empleadora. Cuando tenga una antigüedad de quince (15) años o más se le otorgará dos (2) meses por el mismo concepto.

ARTICULO 31º. BECAS:

Todas las instituciones regidas por éste convenio y con un plantel mínimo de treinta (30) trabajadores otorgarán una beca mensual a los padres con mayor antigüedad, con hijos ó hijas que cursen el primario, que cursen estudios secundarios, terciarios o universitarios.

El número de becas no será inferior a tres (3) en cada entidad. Cada padre no podrá gozar de más de una beca. En el caso que la entidad posea un establecimiento educativo, el trabajador podrá optar por el beneficio gratuito de enviar a su hijo/a a dicho lugar, o bien percibir la beca. El valor de la beca será equivalente al diez (10) por ciento del básico de la categoría cuarta auxiliar de primera.

Aquellos trabajadores/as que estén percibiendo sumas mayores bajo el concepto de becas, seguirán percibiéndolas hasta terminar el ciclo de estudios correspondiente.



ARTICULO 32º. Ascensos para auxiliares.

Los ascensos en la 4ta. Categoría de auxiliares administrativos se efectuarán cada tres años para llegar a auxiliar de primera siempre que existan vacantes para dicha posición.

ARTICULO 33º. De la formación y capacitación profesional. Comisión de Formación Profesional. El empleador acordará e implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación del sindicato y con la asistencia de los organismos competentes del Estado, en el caso de ser posible, siempre asegurando el principio de igualdad de oportunidades.

A tal fin se conformará una Comisión de Formación Profesional compuesta por dos integrantes en representación del sindicato y de la empleadora que recomendará e intervendrá en todas las acciones de capacitación y formación que se implementen en el marco del presente convenio.

La capacitación del trabajador/a se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las necesidades expresadas por los empleados a través de su cuerpo de delegados, 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.

La UTEDYC tendrá 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 que decida llevar adelante la empleadora.

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

El trabajador/a tendrá derecho a cuarenta (40) horas anuales sin descuento alguno en la remuneración, para realizar fuera de su lugar de trabajo, actividades de formación y/o capacitación que resulten inherentes al sector de actividad en que se desempeña. En todos los casos deberá presentar el certificado de asistencia a los cursos de formación. Las instituciones otorgarán los permisos estableciendo cupos, para no afectar la normal organización en cada sector.

CAPITULO VIII **COMISION PARITARIA**

ARTICULO 34º. Comisión paritaria: Créase una comisión paritaria permanente, compuesta con tres (3) representantes de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, y tres (3) por la Asociación del Fútbol Argentino, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 14.250. Esta comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.



- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales, a pedido de cualquiera de las partes del convenio.
 - c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes lo acuerden.
 - d) Decidir la categoría que le corresponde a un trabajador/a o grupo de trabajadores cuando existan dudas al respecto a pedido de cualquiera de las partes del convenio.
 - e) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa.
- Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

CAPITULO IX **RELACIONES GREMIALES**

ARTICULO 35°. Delegado gremial: Sin perjuicio de las funciones de Policía del Trabajo, se conviene que los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y los Delegados que éste designe, tendrán libre acceso en horas normales de trabajo a la administración, intendencia o mayordomía, previa autorización para ello, a efectos de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones que establece el presente convenio y la LCT.

Los empleadores concederán licencia gremial a los delegados, subdelegados y demás representantes de los trabajadores elegidos en el establecimiento, en el orden local, regional o nacional, (secretarios generales y demás miembros directivos de sus respectivas seccionales o delegaciones) cuando fueran citados por el consejo directivo central, comisión directiva de la seccional y/o secretariado nacional y/o organismos nacionales o provinciales. También concederán licencia gremial a aquellos delegados que asistan a jornadas de capacitación organizadas por la UTEDYC.

ARTICULO 36°. Planilla de personal: En las administraciones de las instituciones será colocada, en lugar visible, una planilla con el nombre y apellido de todos los empleados y cargos que desempeñan (con horarios y francos).

ARTICULO 37°. Texto del convenio: El texto del presente convenio y sus escalas salariales se fijará en la administración de los clubes e intendencia o mayordomías de los mismos, en cuadros bien visibles debiendo la gerencia o administración hacer tomar conocimiento de su contenido a los miembros de comisión directiva de la institución, luego de cada renovación de autoridades.

ARTICULO 38°. Pizarra gremial: Junto a los cuadros a que se refiere el artículo anterior, se deberá colocar otro o una pizarra destinada a insertar avisos, circulares, etc. de la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles y OSPEDYC que desee hacer conocer a sus afiliados.

15

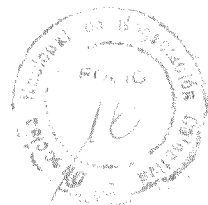
ARTÍCULO 39º. Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a la UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, que actualmente asciende al 2,5 %, o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador/a.

ARTICULO 40º. Contribución de los trabajadores para el desarrollo y cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación: Las instituciones retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) de la remuneración percibida en cada periodo, en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en el plan de acción anual y en los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9º de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

ARTICULO 41º. Eximición de la contribución solidaria establecida en el presente: Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro y en consecuencia paguen la cuota sindical, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria.

ARTICULO 42º. Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes de lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del presente convenio colectivo, 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 y el procedimiento administrativo y judicial de apremio para su cobro que rige las obligaciones de la seguridad social. Las entidades deberán comunicar a la UTEDYC en forma mensual el listado de personal al que se le efectúan las retenciones previstas en este artículo, indicando los datos del trabajador/a, la remuneración total y el monto y concepto retenido para su posterior depósito. La UTEDYC brindará las planillas a completar en papel, en soporte informático o mediante descarga con instructivo en la pagina web www.utedyc.org.ar. Los datos que se consignen tendrán el carácter de declaración jurada.

ARTICULO 43º. Obra social: Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la Obra Social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23660 y 23661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente.



CAPITULO X

REGIMEN DE TRABAJO PARA COBRADORES

ARTICULO 44°. Comisión. Cobro en la institución. Reducción por edad. Adicionales a percibir. Mayores beneficios.

- a) Se fija para los cobradores la retribución mínima del 14% de la comisión sobre las cobranzas hechas al asociado, que deberán rendirse una vez por semana como mínimo teniendo además la obligación de atender a los socios ese mismo día de 18 a 20 hs. El cobrador está facultado para atender a los socios de su cartera en la entidad, otros días a la semana en el horario que combine a tal fin. Se mantendrán las modalidades especiales que fueron pactadas en los contratos de trabajo y que se vienen aplicando en cada institución hasta el presente.
- b) En caso que el cobrador no cumpliera con la obligación mínima de asistencia fijada en el inciso anterior la comisión se disminuirá en un 30%, si el pago de las cuotas se hiciera en la Sede del Club y dentro de las ocasiones señaladas.
- c) Al personal nuevo que ingresare a las Instituciones a partir de la entrada en vigencia del presente convenio, se le acordará como retribución por sus servicios, el porcentaje que a la fecha de ingreso perciba el resto de los cobradores, y demás beneficios sociales.
- d) A los cobradores que superen los 55 años de edad, se les reducirá el 20% de la cobranza que tengan, aumentándosele la comisión hasta nivelar el sueldo anterior, el que se establecerá calculando el promedio de los últimos doce meses.
- e) Las Instituciones abonarán a los cobradores el adicional por antigüedad correspondiente al básico de la categoría cuarta auxiliar de primera, el adicional de Falla de Caja para caja auxiliar y las sumas que correspondieren en concepto de Movilidad ó Viáticos previstos en este convenio.
- f) Los cobradores que tengan en la actualidad porcentajes de cobranzas ó comisiones superiores a las fijadas por éste convenio, mantendrán las mismas, así como también cualquier otro tipo de beneficios ó condiciones de trabajo no contempladas en ésta Convención.

ARTICULO 45°. Modalidad de Trabajo.

- a) Si durante tres (3) meses consecutivos el cobrador no pudiera hacer efectivo el cobro del asociado en su domicilio, éstos valores quedarán en su poder hasta que se declare moroso al socio.
- b) Los cobradores recibirán los valores con los datos completos del asociado para que puedan efectuar el cobro inmediato. Los cobradores devolverán y recibirán valores por cambio de domicilio una vez al mes.
- c) Los Clubes podrán reducir el número de planchas que obren en poder de los cobradores, siempre que se asegure el importe de valores en carpeta a la fecha de la reducción más un 10 %. Estas reducciones así como los nuevos valores que se les entreguen, corresponderán siempre a la zona asignada ó a las límites.



- d) Se computará la comisión al cobrador, en los pagos que los socios efectúen por correo, bono postal ó cheque, débito automático, tarjeta de crédito o cualquier otra modalidad, siempre que el valor esté ó haya estado en poder del cobrador. Cuando la entidad establezca a sus socios planes de pagos reducidos, promociones o bonificaciones por cualquier motivo, se le respetará al cobrador la comisión sobre lo efectivamente cobrado.
- e) Los cobradores no podrán tener ayudantes que colaboren en la cobranza de recibos. Si en la actualidad hubiere alguien que los tuviese, los Clubes darán preferencia a aquellos para su ingreso a la Institución, como cobradores ó en otro cargo administrativo del Club.
- f) Las cobranzas se harán dentro de los primeros 18 días del mes, más tres días de tolerancia, no tomándose en cuenta a ese efecto los meses de Enero, Febrero y Marzo, en los que el cobrador podrá disponer de la totalidad del mes para efectuar la cobranza.
- g) En todo cambio de categoría hecho por la administración y cuyos valores estén en su poder (del cobrador) deberá pagarse a éste la comisión correspondiente.
- h) La administración entregará los valores del año siguiente entre el 1º y el 15 de Diciembre, a fin de poder iniciar la cobranza los primeros días de Enero.
- i) Sobre los recibos de los socios nuevos que abonen cuotas de ingreso de acuerdo a lo que indican los estatutos ó reglamentos internos no tendrán derecho a comisión. Queda entendido que el período que no devengara comisión al cobrador no podrá exceder de cuatro meses.
- j) Cuando se produzcan vacantes de cobradores, el Club deberá cubrir las mismas con el Personal de la Institución.

CAPITULO XI

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 46º. 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.

CAPITULO XII

Autoridad de Aplicación

Artículo 47º. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de fiscalización y aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

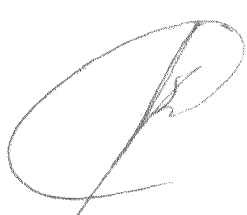
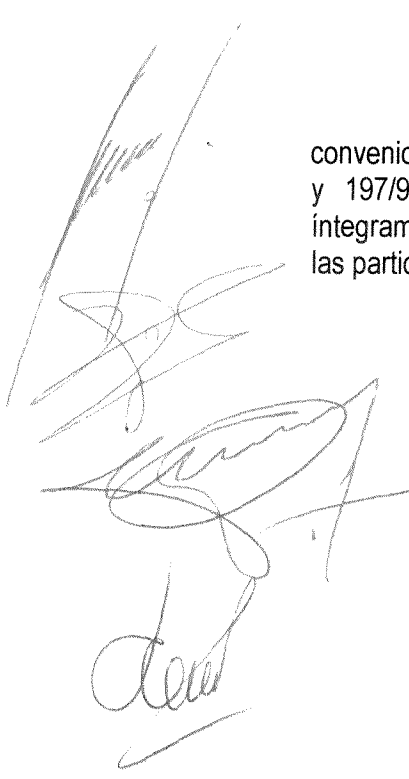
CAPITULO XIII

Derogación e incorporación de convenios

Artículo 48º - Por tratarse de la misma asociación sindical y asociación de empleadores, y desarrollar los trabajadores tareas en la misma actividad, de conformidad con lo manifestado de común acuerdo al comienzo de este



convenio, ambas partes, en su carácter de signatarias de los convenios Nro. 196 y 197/92 deciden derogarlos y dejarlos sin ningún efecto, incorporando íntegramente al personal comprendido en los mismos al presente convenio, con las particularidades que se especifican en los artículos anteriores.





ANEXO I – CONVENIO COLECTIVO UTEDYC – AFA

CATEGORIAS Y SUELDOS BASICOS

PERSONAL JERARQUICO

Primera Categoría:

Jefe de Personal; Asesor Letrado; Director de Servicios Médicos, Director del Departamento de Educación Física. Director de Área, Departamento o Sector.

Segunda Categoría:

Jefe de Contaduría; Intendente; Sub director del Departamento de Educación Física. Sub Director de Área, Departamento o Sector.

Tercera Categoría:

Subintendente; Sub Jefe de contaduría; Sub contador.

Quedan expresamente excluidos de este convenio colectivo los Gerentes Generales, los Subgerentes Generales, los Directores Generales y Subdirectores Generales y los Administradores Generales.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Primera Categoría:

Gerente de Filial; Jefe de Despacho; Secretaría General; Jefe de Cobranzas; Encargado Administrativo de Departamento Médico; Encargado administrativo de Área o Sector, Secretario Administrativo; Tenedor de Libros; Jefe de Registro de Socios, Empadronamiento y Censos; Jefe de Compras; Encargado Administrativo del Departamento de Educación Física; Jefe de Valores; Administrador; Subintendente de Campo de Deportes; Cajero; Encargado Administrativo de Fútbol Profesional; Oficial Mayor de Secretaría.

Segunda Categoría:

Subjefe de Cobranzas; Subjefe de Valores; Sub encargado administrativo de Fútbol Profesional; Sub encargado de Dpto. Médico; Sub cajero; Subjefe de Registro de Socios, Empadronamientos y Censos; Sub encargado Administrativo de Dpto. de Educación Física.

Tercera Categoría:

Intendente de Sede Social; Encargado Administrativo de Fútbol Amateurs; Encargado General; Encargado General de Biblioteca; Encargado de Filial.

Cuarta Categoría:

- a) Auxiliar de primera;
- b) Auxiliar de Segunda.

20

Quinta Categoría:

Telefonista:

- a) Más de 20 Internos;
- b) Hasta 20 Internos

Sexta Categoría:

- a) Cadetes: (Mayores de 18 años que a los 22 años pasan a Auxiliares de Segunda)
- b) Grumete: Desde los 16 y hasta 18 años, con el régimen de trabajo previsto en la Ley 20.744 y ley de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIO

Primera Categoría:

Maestro Mayor de Obra; Utilero, Chofer

Segunda Categoría:

Capataz General; Sobrestante.

Tercera Categoría:

Capataz; Mayordomo; Ayudante Utilero.

Cuarta Categoría:

Sub. mayordomo; Sub capataz; Oficial Especializado; Calderista con Título; Cocinero, tractorista, oficial de mantenimiento de espacios verdes.

Quinta Categoría:

Medio Oficial Especializado; Encargado de Equipo; Calderista sin título. Bañero.

Sexta Categoría:

Encargado de Canchas de Distintos Deportes; Encargado de Vestuario; Encargado Responsable de Pañol; Encargado Responsable de Depósito; Sereno con Reloj; Portero; vigilador, Mozo; Ascensorista; Encargado de Equipos; Encargado de Canchas de Bowling.

Séptima Categoría:

Ayudante Cocinero.

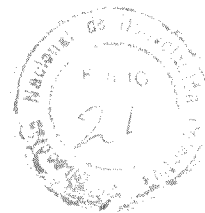
Octava Categoría:

Peón; Sereno sin Reloj; Ordenanza.

PROFESIONALES, PROFESORES E INSTRUCTORES

CATEGORÍA A

Profesores de Educación Física y/o Extensión Cultural y/o Recreación; Profesores de Música y otros:



CATEGORÍA B

Instructores de Educación Física y/o Extensión Cultural y/o Recreación:

BAÑERO DE NATATORIO Y/O PERSONAL DE SALVATAJE DE PILETA

MEDICOS, ODONTOLOGOS, PRACTICANTES

- a) Jefe Médico - Jefe Odontólogo.
- b) Médico, Odontólogo y demás profesionales auxiliares de la medicina (asistente social, nutricionista, kinesiólogo, enfermera, psicólogo, etc)
- c) Practicantes.

PERSONAL TECNICO AUXILIAR POR MES

- a) Encargado/a enfermero/a, encargado/a servicio auxiliar:
Sueldo Mensual igual a la 2da.Categoría de Administrativos.
- a) Técnico radiólogo, técnico laboratorios, asistentes dentales, pedicuro y/o podólogo, enfermero/a:
Sueldo mensual igual a la 3era.Categoría de administrativos.
- b) Idóneos de farmacia, idóneos de masoterapia, ayudantes laboratorios:
Sueldo mensual igual a la 4ta.Categoría de administrativos.

SECTOR INFORMATICA Y SISTEMAS

Categoría 1: SUPERVISOR/JEFE DE AREA.-

Funciones: Implementar políticas de trabajo relacionadas con la planificación, organización, dirección, coordinación y supervisión para el adecuado uso de las tecnologías de información.

Es su responsabilidad administrar los recursos informáticos, físicos y lógicos de información, así como desarrollar y mantener los sistemas informáticos.

Planificar, ejecutar y desarrollar el Plan Anual de mantenimiento (preventivo y correctivo), reposición y renovación de la infraestructura tecnológica y de sistemas.

Coordinar los requerimientos de soporte técnico y de mantenimiento de los sistemas, considerando las normas gubernamentales y disposiciones legales vigentes.

Supervisar las áreas a la cual ha sido designado; atender reclamos y supervisar el tiempo de respuesta para la solución de incidentes, desde el inicio del incidente hasta su solución definitiva.

Requisitos: Ingenieros y/o Licenciados en sistemas informáticos; el perfil es

Técnico; deben tener una formación sólida, entrenamiento o habilidades para dicha función.

Capacidad para alinear su conducta y la de otras personas en función de un proyecto en común.

Buenas relaciones interpersonales. Dirección de equipos de trabajo. Capacidad para establecer vínculos de manera efectiva con diferentes personas o grupos.

Poder ponerse en el lugar del usuario y entender lo que éste necesita (usuario interno / externo).

Categoría 2: PROGRAMACION.-

-PROG. SENIOR:

Funciones: Además de las tareas concernientes a los niveles inferiores, Realizan un Análisis del sistema a implementar; Diseñan y Desarrollan soluciones de negocios de última generación con herramientas, tecnologías, plataformas y la arquitectura necesaria según requerimientos de la institución. Se destaca como experto desarrollador de aplicaciones, de aplicaciones Web y/o de aplicaciones para empresas.

Requisitos: Conocimientos avanzados en sistemas de información, manejo experto en al menos 2 lenguajes. Conocimientos avanzados de Base de Datos. Al menos 5 años de experiencia en niveles similares.

-PROG. SEMI SENIOR:

Funciones: Utilizan las tecnologías de mercado para desarrollar y administrar aplicaciones, componentes Web y clientes de escritorio así como servicios de datos back-end a nivel departamental.

Requisitos: Conocimientos avanzados en desarrollo y programación de al menos 3 lenguajes. Conocimientos básicos en Base de Datos. Hasta 3 años de experiencia en puesto similar.

-PROG. JUNIOR:

Funciones: Soporte básico de lenguajes y desarrollo de aplicaciones.

Requisitos: Conocimientos básicos de programación y desarrollo de al menos 2 lenguajes. Hasta 1 año de experiencia en este nivel.

Categoría 3. ADMINISTRADOR DE REDES INFORMATICAS.-

Funciones: Instalación, configuración, administración y mantenimiento de sistemas operativos corporativos; servidores de correo, Firewall, Antivirus.



Conocimientos básicos y avanzados sobre Redes de área Local (LAN) y redes de área amplia (WAN).

Sistemas de backup. Demuestran habilidades completas en la planificación, implementación, soporte, mantenimiento y optimización de las infraestructuras TI.

NIVEL SENIOR:

Funciones: Además de todas las funciones del anterior nivel, Diseñan e Implementan una solución de infraestructura de red basada en los requerimientos del usuario. Es responsable de todo el parque de servidores y brinda soporte a todos los niveles inferiores. Instalación, implementación y Diseño de topologías físicas de redes, tecnologías emergentes y Cableado Estructurado en medios de cobre y ópticos.

Responsable de la capacitación técnica del personal Help Desk y Adm. de Redes.

Requisitos: Conocimientos Semi Senior en administración de redes, especialista en al menos un sistema operativo, más de 5 certificaciones internacionales. Hasta 5 años de experiencia en este nivel.

Conocimientos avanzados sobre redes LAN y WAN, Wireless, etc.

NIVEL SEMI SENIOR:

Funciones: Configuración y administración de redes; Instalación de servidores de Datos, Correo, servidores Web, Antivirus y Firewall. Implementación, Configuración y Mantenimiento de Backup's. Configuración básica de topologías físicas de redes y cableado.

Requisitos: Conocimientos Junior en administración de redes, especialista en al menos un sistema operativo; 3 a 4 certificaciones internacionales. Hasta 3 años de experiencia en este nivel.

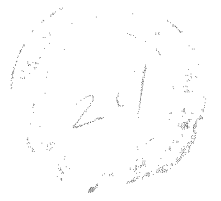
NIVEL JUNIOR:

Funciones: Instalación y configuración básica de servidores corporativos, copias de seguridad y respaldo. Asistencia al nivel 2 de Help Desk.

Requisitos: Conocimientos en Help Desk nivel 2, especialista en al menos un sistema operativo, generalmente 2 a 3 certificaciones internacionales. Conocimientos Básicos sobre redes LAN. Hasta 2 años de experiencia en este nivel.

Categoría 4. HELP DESK y MESA DE AYUDA.-

Funciones Atender y resolver las incidencias generadas por los usuarios de aplicaciones informáticas; su gestión es telefónica y personal según el caso;



reporta las incidencias del sistema de comunicación de la empresa a su supervisor/jefe de área.

-HELP DESK Nivel 2:

Funciones: Atender y resolver las incidencias no resueltas en su nivel inferior; dando respuesta personalmente en el escritorio del usuario; tienen las habilidades técnicas y de atención al público necesarias para abordar problemas operativos de hardware y software. En este nivel generalmente trabaja el armador de PC.

Requisitos: Soporte Técnico Senior desde 2 años de experiencia en atención de incidentes en este nivel.

-HELP DESK Nivel 1:

Funciones: su gestión es telefónica; en caso de no poder resolverla pasa el incidente al nivel 2.

Requisitos: Soporte Técnico hasta 1 año de experiencia en atención de incidentes.

25

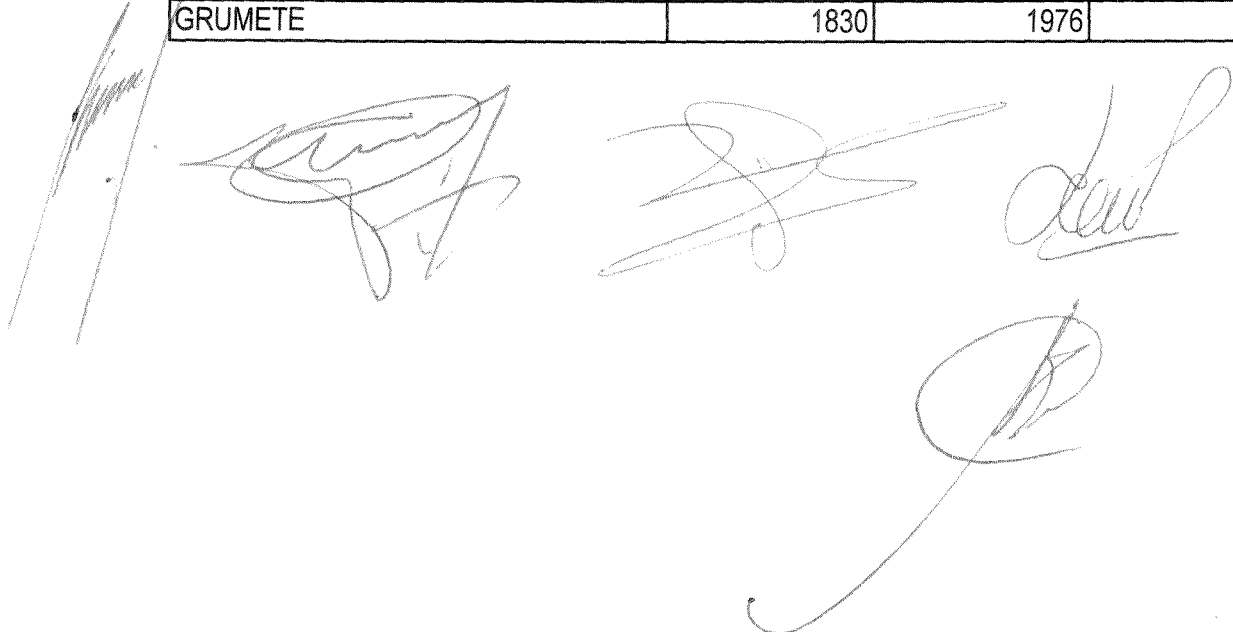
ANEXO II – ESCALAS SALARIALES

PERSONAL JERARQUICO

	noviembre	diciembre	febrero
	básico	8%	4%
1J	2032	2195	2282
2J	1995	2155	2241
3J	1971	2129	2214

PERSONAL ADMINISTRATIVO

	noviembre	diciembre	febrero
	Básico	8%	4%
1A	1957	2113	2198
2A	1931	2085	2169
3A	1914	2067	2150
4A1	1899	2051	2133
4A2	1884	2034	2116
5 + 20 int	1870	2019	2100
5 - 20 int	1856	2004	2084
CADETE	1843	1990	2070
GRUMETE	1830	1976	2055

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two vertical lines. In the center, there are three distinct signatures. On the right, there is a signature that appears to be 'deu'. Below these, there is a large, stylized signature that looks like a capital 'P' with a long horizontal stroke.



- CATEGORIA A -

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
15	16	17

- CATEGORIA B -

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
14	15	15

BAÑERO DE NATATORIO Y/O PERSONAL DE SALVATAJE DE PILETA

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
14	15	15

MEDICOS, ODONTOLOGOS, PRACTICANTES

a) Jefe Médico - Jefe Odontólogo.

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
21	23	24

b) Médico, Odontólogo y demás profesionales auxiliares de la medicina (asistente social, nutricionista, kinesiólogo, enfermera, sicólogo, etc.).

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
19	21	21

c) Practicantes.

noviembre	Diciembre	Febrero
Básico	8%	4%
17	18	19

PERSONAL TECNICO AUXILIAR POR MES

a) Encargado/a enfermero/a, encargado/a servicio auxiliar:
Sueldo Mensual igual a la 2da.Categoría de Administrativos.

a) Técnico radiólogo, técnico laboratorios, asistentes dentales, pedicuro y/o
Sueldo mensual igual a la 3era.Categoría de administrativos.

b) Idóneos de farmacia, idóneos de masoterapia, ayudantes laboratorios:
Sueldo mensual igual a la 4ta.Categoría de administrativos.

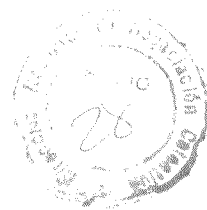


PERSONAL DE SERVICIOS Y MAESTRANZA

	noviembre	diciembre	febrero
	básico	8%	4%
Primera	1784	1926	2003
Segunda	1760	1901	1977
Tercera	1749	1888	1964
Cuarta	1735	1873	1948
Quinta	1721	1859	1933
Sexta	1715	1852	1926
Septima	1696	1832	1905
Octava	1685	1820	1893

PERSONAL DE INFORMATICA Y SISTEMAS

	basico	diciembre	febrero
	Noviembre	8%	4%
Gerencia de Sistemas	2032	2195	2282
Supervisor / Jefe de Area	1995	2155	2241
Programación			
Senior	1971	2129	2214
Semi Senior	1957	2113	2198
Junior	1931	2085	2169
Administrador de Redes Informáticas			
Senior	1914	2067	2150
Semi Senior	1899	2051	2133
Junior	1884	2034	2116
Help Desk y Mesa de Ayuda			
nivel 2	1869	2019	2099
nivel 1	1856	2004	2084



EXPEDIENTE N°:

En la Ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de Diciembre de 2008, 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, Gustavo PADIN, y Patricia MARTIRE, en representación de la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, por una parte y por la otra el Sr. Lic. Daniel C. MAZZITELLI con DNI 14.585.223, en representación de la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO.-----

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 contenido y firmas, el convenio colectivo de trabajo acordado y que reemplaza a los convenios nros. 196/92 y 197/92, conjuntamente con sus escalas salariales anexadas, el que se agrega por este acto, solicitando forme parte integrante de las presentes actuaciones, y se proceda a su homologación.-----

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

PARTE SINDICAL

PARTE EMPRESARIA

Sr. LUIS EMIR BENITEZ
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. N° 3 - D.N.G.
D.N.R.T. - MTE y SS