



ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES

CLUBES DE CAMPO Y BARRIOS PRIVADOS

PROVINCIAS DE BUENOS AIRES, CÓRDOBA, NEUQUÉN, RÍO NEGRO Y SANTA FE

CONVENIO COLECTIVO 464/2006

APLICACIÓN: DESDE EL 1/1/2006

UTEDYC - FACC

PARTES INTERVINIENTES: UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS y CIVILES (UTEDYC), representada en este acto por los Sres. CARLOS O. BONJOUR, ENRIQUE O. FERNÁNDEZ, DANIEL F. RODRÍGUEZ, PATRICIA MARTIRE y como asesora letrada, la Dra. BLANCA FERREYRA ACUÑA 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. JULIÁ y LUIS E. RAMÍREZ BOSCO, ESTEBAN CARCAVALLO, RICARDO I. ORLANDO y el Sr. GINO M. MAINI, 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, 1 de diciembre de 2005

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS: EI 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 CONVENIOS COLECTIVOS 359/2003, 160/1975 Y 290/1975, ESTE ÚLTIMO EN CUANTO FUERA APLICABLE DENTRO DEL ÁMBITO PERSONAL Y GEOGRÁFICO DEL PRESENTE.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 12.000 trabajadores.

TÍTULO 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 - Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008. 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 por ciento (10%) del total de la planta de trabajadores de la misma entidad.

TÍTULO II



JORNADA DE TRABAJO

Carga horaria

Art. 5 - El personal cumplirá una jornada ordinaria de 8 hs diarias o 44 hs semanales. Las horas que excedan la jornada normal y habitual del trabajador se abonarán como extraordinarias, dividiendo el total de las remuneraciones mensuales por 190. Las entidades que a la firma de este convenio colectivo estén utilizando con uno o más trabajadores un divisor menor de 190 deberán continuar haciéndolo así con respecto a esos trabajadores.

Personal de Tiempo Parcial

Art. 6 - Son trabajadores de "tiempo parcial" aquellos que no superen las treinta (30) horas semanales de prestación de servicios, y se regirán por el artículo 92 ter de la ley de contrato de trabajo.

La remuneración será proporcional a las horas trabajadas computando como base para la proporcionalidad aquella remuneración que, por todo concepto y de acuerdo con 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 (25) 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 (30) 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 artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.

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 por ciento (100%) 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 por ciento (50%) del jornal.

Día del Trabajador Deportivo

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.Art.9



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 artículo 8 in fine.

TÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Capacitación

Art. 10 - Las entidades empleadoras podrán proveer de capacitación gratuita a sus trabajadores en aquellos casos en 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 podrá, 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.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE LICENCIAS

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.Art.12

Art. 12 - Régimen de licencias ordinarias.

Para todo trabajador que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la presente convención, 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 a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio, se mantendrá frente a su empleador el régimen de vacaciones del convenio colectivo anterior, 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 durante el primer año de vigencia de este convenio, para estos trabajadores, un sistema de opción irreversible por el cual cada trabajador y cada empleador podrá 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 artículo 155 de la ley de contrato de trabajo. En caso de que una de las partes opte positivamente y otra 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 setiembre 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 artículo 154 de la ley de contrato de trabajo.

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 (7) días corridos, con excepción de aquellos trabajadores cuya antigüedad no exceda de los cinco (5) 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 de Sueldo

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.art13

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 de hijo/a: dos días corridos.
- 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 decreto 375/1989.
- Para cuidado por enfermedad de familiar en primer grado, conviviente y a cargo, ocho días(1).

La modalidad para la aplicación de las presentes licencias se remite a lo establecido en el artículo 160 de la ley de contrato de trabajo.



Si el fallecimiento del familiar ocurriera a más de 400 km del lugar de trabajo, se agregarán dos (2) días a los previstos precedentemente.

Licencia por Maternidad y/o adopción

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.art14

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 de que corresponde otorgar a la mujer trabajadora que adopta un status 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 (30) días con goce de haberes y sesenta (60) días sin goce de haberes, y el trabajador varón de dos (2) días. 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 (8) 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 20744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.

TÍTULO 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 20744 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 24557. 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 (Ejemplos: 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 y cinco (45) minutos de trabajo tendrán un descanso de quince (15) 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 accidentes.

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 un 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. Las instituciones que actualmente contaran con trabajadores que utilicen herramientas y equipos de su propiedad, tendrán noventa (90) días a partir de la firma del presente, para la provisión de los mismos, sin excepción.

TÍTULO VI

CATEGORÍAS Y SUS FUNCIONES

Personal Administrativo

Art. 21 - 1a Categoría: SUBJEFE: 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-prácticos completos de la oficina o sector de trabajo en que actúa. Responsable de la solución de problemas comunes, debe hacer uso de imaginación y creación.



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.

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 tales como mantenimiento, tenis, pileta, mayordomía, vigilancia, portería, pañol, golf, personal de limpieza, contra maestre.

3a Categoría: OFICIAL ESPECIALIZADO O CALIFICADO: Comprende: choferes, lancheros, grineros autopropulsados, cancheros tenis (polvo), tractorista calificado, portero, foguista A, starter, casilla de palos, oficiales especializados en oficio (carpintero - plomero - albañil - electricistas - chofer - telefonía - maquinista - mecánico).

4a Categoría: OFICIALES: Comprende oficiales de cualquier oficio: foguista B, Peluqueros, caballerizas, cocineros, vestuaristas, cortadores manuales de green, tractoristas, bordeadores, fumigadores, marineros calificados, baby siter, sereno armado.

5a Categoría: AUXILIARES CALIFICADOS: Comprende: cancheros, utileros, personal de limpieza y mucamas, bicicleteros, zapateros, caseros, marineros, mozos, sereno de reloj.

6a Categoría: PEONES Y/O AYUDANTES: Comprende: peones y/o ayudantes en general, laguneros, serenos.

Personal Profesional

Art. 23 - 1a Categoría: PROFESIONAL PRINCIPAL: son aquellos trabajadores que poseen título terciario oficial en carreras de como mínimo cuatro (4) años y que ejerzan labores referentes a su profesión.

2a Categoría: PROFESIONAL AUXILIAR: son aquellos trabajadores que poseen título terciario oficial en carreras de cómo mínimo dos (2) 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 determinar la posición salarial de cada trabajador, según cuál 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.

TÍTULO 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 (20) días para el personal de "maestranza" o cuarenta y cinco (45) 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 4ª (cuarta) categoría de personal de "maestranza" y 2ª (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, etc).

TÍTULO 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 a partir del 1/1/2006.

En las remuneraciones consignadas en el Anexo I, se han incorporado las asignaciones o remuneraciones previstas en los decretos dictados por el PEN hasta el 1295/2005 y el incremento remuneratorio de \$ 150 pactado entre las partes signatarias con vigencia a partir del 1/9/2005, incremento este último que, por lo tanto, dejará de liquidarse individualizado en los recibos de haberes.

Las remuneraciones pactadas en este convenio absorben hasta su concurrencia las que efectivamente estuvieren pagando los empleadores por encima de las anteriormente vigentes.



Sin perjuicio de ello, las remuneraciones que se devenguen después del 1/1/2006 deberán tener una diferencia a favor del trabajador, respecto de las del mes de agosto de 2005, de por lo menos pesos ciento cincuenta (\$ 150).

A partir de la firma del presente, 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. Los que al presente hayan tenido esa vinculación mantendrán su valor nominal actual, pero no se modificarán 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.

TÍTULO IX

PAGO 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 siete por ciento (7%) 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, etc.

Si la distancia o índole de los servicios prestados demandan 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 (10) cuadras, le serán reembolsados los gastos de locomoción, existiendo la obligación de utilizarlos.

Gratificación por Jubilación y 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 (10) años en la entidad empleadora y extinga el vínculo con la misma.

b) Al personal que cumpla veinticinco (25) años de servicios con el mismo empleador se le acordará una gratificación por única vez, equivalente al valor de dos (2) meses de la remuneración anterior a cumplir los veinticinco años de servicios.

TÍTULO X

DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Pequeña Empresa

Art. 33 - Las partes acuerdan que en el ámbito 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 24467, normas reglamentarias y disposiciones emanadas de la comisión especial de seguimiento creada por aquélla.

TÍTULO XI

RECONOCIMIENTO GREMIAL

Delegados Gremiales

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.art34

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 de 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 y con una antelación mínima de 4 días, 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 artículo 45 de la ley 23551 de entidades sindicales.

Licencias Gremiales



L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.art35

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/u organismos nacionales y/o provinciales, y todos los demás aspectos regidos por la ley 23551 y su decreto 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

TÍTULO 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 FACC 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.

TÍTULO XIII

CUOTAS Y CONTRIBUCIONES SOLIDARIAS

Cuota Sindical

Art. 38 - Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados, la cuota sindical fijada por la UTEDYC, o 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 artículo 8 de la ley 14250 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 artículo 9 de la ley 14250.

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 (1%) por ciento 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 - Los trabajadores dependientes beneficiarios de este convenio, aportarán el 6% por año calendario, calculado sobre el total de las remuneraciones percibidas durante el mismo período, en concepto de contribución extraordinaria. Esta contribución será retenida por los empleadores, a razón del 0,5% mensual. 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 artículos 38, 39, 40 y 41 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 14250 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.

ANEXO I

REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2006



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CATEGORÍA	BÁSICO
ADMINISTRATIVO	
1º CATEGORÍA	1.331,00
2º CATEGORÍA	1.210,00
3º CATEGORÍA	1.100,00
4º CATEGORÍA	1.000,00
MAESTRANZA	
1º CATEGORÍA	1.276,28
2º CATEGORÍA	1.215,51
3º CATEGORÍA	1.157,63
4º CATEGORÍA	1.102 50
5º CATEGORÍA	1.050,00
6º CATEGORÍA	1.000,00
PROFESIONAL	
1º CATEGORÍA	1.331,00
2º CATEGORÍA	1.210,00
3º CATEGORÍA	1.100,00

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 626 12/9/2006

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 464/2006

VISTO:

El expediente 890.302/91 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la ley 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 272/288 del expediente de referencia, obra el convenio colectivo de trabajo suscripto entre la UNIÓN DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC) y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE CLUBES DE CAMPO (FACC), cuyo Anexo I obra a fs. 10 del expediente 1.150.143/05



agregado como foja 228 al principal, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Que a fojas 270/271 de autos lucen agregadas las aclaraciones que las partes efectuaron con relación al convenio de marras.

Que el referido convenio colectivo de trabajo renueva a su antecesor, el 359/2003, suscripto entre las precitadas partes.

Que por actas de fecha 4 y 7 de agosto de 2006, obrantes a fojas 289/290 de estos actuados, los signatarios del convenio traído a estudio proceden a su ratificación.

Que la acreditación de la personería y representación invocada por la parte empleadora luce agregada en autos, así como los datos actualizados del sector sindical en su carácter de organización sindical con personería gremial, facultada para negociar colectivamente en los términos de la ley 14250 (t.o. 2004).

Que el ámbito de aplicación del convenio se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto convenido.

Que se deja constancia de que con posterioridad al dictado del presente acto administrativo se procederá a remitir estos actuados a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL) a fin de realizar el cálculo del salario promedio y tope indemnizatorio previsto en el artículo 245 de la ley 20744 de contrato de trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la homologación del presente convenio colectivo, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo suscripto entre la UNIÓN DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC) y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE CLUBES DE CAMPO (FACC), el que luce agregado a fojas 272/288 del expediente 890.302/91 y el Anexo I obrante a fs. 10 del expediente 1.150.143/05 agregado como foja 228 al principal.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio colectivo de trabajo, agregado a fojas 272/288 del expediente 890.302/91 junto al Anexo I obrante a fs. 10 del expediente 1.150.143/05 agregado como foja 228 al principal.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del convenio colectivo de trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

REGISTRACIÓN

Expediente 890.302/91

BUENOS AIRES, 14 de setiembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 626/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 272/288 del expediente de referencia y Anexo I de fojas 10 del expediente 1.150.143/05, agregado como fojas 228 al expediente principal, quedando registrada bajo el número 464/2006.

Nota:

L.RL.ENTIDADES.DEPORT.CCT.464.2006.Art.13.q1

[1:] Párrafo incorporado por acuerdo de partes de fecha 30/10/2006 homologado por [R. \(ST\) 482/2007](#)