

---

**ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES**  
**INSTITUCIONES CIVILES Y DEPORTIVAS**

**CONVENIOS COLECTIVOS 462/2006**

**APLICACIÓN: DESDE EL 1/7/2006**

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE UTEDYC - FEDEDAC - UEPC  
- AREDA - CLUB ATLÉTICO ESTUDIANTES DE PARANÁ y CLUB REGATAS  
DE RESISTENCIA (Chaco)

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 11 de julio de 2006.

Partes intervinientes: La representación sindical: UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), representada por su secretario general nacional, Carlos Orlando Bonjour, por su secretario gremial nacional, Jorge Ramos y por su subsecretario gremial nacional, Gustavo Padin; y la representación empleadora: FEDERACIÓN EMPLEADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC), representada por su presidente, Dr. Heriberto Ángel Raggio, su vicepresidente Dr. Enrique Navarra Más, el secretario, Dr. Eugenio Hernando José Griffi, el tesorero CPN, Eduardo Benón Ibichian y por su apoderado, Dr. Alberto L. Rimoldi; ASOCIACIÓN ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS (AREDA), representada por el Dr. Héctor A. Gallo; UNIÓN EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (UEPC), representada por el Cro. Alejandro Martínez, Oscar Rubial y Dr. Luis Franchin, y el CLUB REGATAS DE RESISTENCIA (CHACO), representado por Héctor Salvatierra, convienen en celebrar el presente convenio colectivo, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**MARCO DE CONCERTACIÓN:** Las partes firmantes del presente convenio colectivo, de mutuo y común acuerdo, dejan expresa constancia de las siguientes manifestaciones que comparten plena y recíprocamente: Dado que los convenios colectivos 160/1975, 281/1975 y 290/1975 que regulan su actividad fueron concertados muchos años atrás y que es necesario actualizar las materias que los conforman, adecuándolos a la realidad presente de las instituciones y su personal, han decidido revisarlos de manera integral y desarrollar concretamente los principios y aspiraciones que dejaron sentados en las Actas de fecha 6/9/1991; 9/10/1991 y 2/11/1992. Por ello comparten la integración de los tres convenios colectivos en uno solo para toda la actividad y facilitar los procesos de racionalización, eficiencia, productividad y flexibilidad, rogando todas aquellas normas que dificulten, directa o indirectamente, la gestión de trabajo y poder así alcanzar mejores niveles de eficacia. Están convencidos que con ello se contribuirá a modernizar las organizaciones, preservar la subsistencia económica de las mismas, la fuente de trabajo y dejar canales abiertos de actualización permanente, sirviendo mejor a sus miembros y posibilitando el desarrollo del personal.

Con ese espíritu pactan las cláusulas que se consignan a continuación.

## **TÍTULO I**

Vigencia y ámbito de aplicación

Vigencia

**Art. 1** - Desde el 1 de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2008, es decir, dos años. Vencido dicho plazo el convenio se mantendrá vigente en todas sus cláusulas hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Ámbito geográfico

**Art. 2** - Todo el territorio de la República Argentina.

Ámbito personal

**Art. 3** - Están comprendidos dentro de los beneficios de esta convención todos los trabajadores que se desempeñen en las Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las Ramas Administrativas, de Maestranza o cualquier otro servicio. Además involucra al personal Administrativo y Obrero de las Instituciones que cuentan con socios directos, tales como las Confederaciones, Asociaciones Civiles y Deportivas y Afines, Asociaciones Profesionales, Entidades Filantrópicas y Bomberos Voluntarios. Dado lo variado de la nomenclatura de cargos que utilizan las instituciones y a fin de evitar dificultades en la interpretación y aplicación, las partes convienen que están excluidos de este convenio colectivo el personal superior que integre los tres primeros niveles jerárquicos del organigrama inmediatamente por debajo de la Comisión Directiva, del Directorio, del Consejo o denominación similar que se utilice para designar el órgano colegiado que dirige la institución. Se considera que integran dichos tres niveles excluidos de este convenio colectivo las siguientes funciones: Gerente General, Gerentes y Subgerentes o funciones similares de mayor responsabilidad que las indicadas en la categoría primera de Supervisión. El resto del personal que se desempeña en relación de dependencia de las instituciones de la actividad, se encuentra comprendido en el presente convenio colectivo.

**Art. 4** - Cantidad de beneficiarios: 100.000 (cien mil).

## TÍTULO II

Facultades de organización

Facultades de organización

**Art. 5** - Se reconoce a las entidades empleadoras comprendidas en este convenio colectivo las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos, el funcionamiento de sus respectivas instituciones, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnicos, de servicios y de su personal. Todo ello, en el marco del artículo 66 de la LCT y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines de las instituciones y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de su personal. En ese marco, las entidades podrán introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no

importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

### TÍTULO III

#### Jornada y descansos

##### Jornada de trabajo

**Art. 6** - La jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las horas que excedan la jornada normal y habitual del trabajador se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás se aplicará la ley 20744 (t.o.), la ley 11544, decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio colectivo. El empleador podrá organizar una distribución desigual de las horas que integran la jornada habitual del trabajador, entre los días laborables de la semana. Pero el exceso de tiempo que supere la jornada habitual, para compensar la jornada inferior, no podrá exceder de una hora, conforme lo previsto en normas vigentes.

##### Jornada a tiempo parcial

**Art. 7** - Se considerará jornada a tiempo parcial a aquella que no supere las 30 (treinta) horas semanales. En estos casos, la remuneración del personal no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o por convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Asimismo este personal no podrá realizar horas extraordinarias, salvo los auxilios que se le requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas al establecimiento. En lo demás se aplicará lo dispuesto en el artículo 92 ter de la ley 20744 (t.o.), sus normas reglamentarias y/o las que los sustituyan en el futuro.

##### Trabajo de temporada

**Art. 8** - Se aplicarán las disposiciones de los artículos 96, 97 y 98 de la ley 20744 (t.o.), (textos según L. 24013), o los que los sustituyan en el futuro. La convocatoria al personal deberá hacerse con 30 días de anticipación, mediante comunicación fehaciente dirigida al domicilio que el trabajador deberá mantener actualizado y registrado en la institución, debiendo éste contestar dentro de los 15 días de notificado si acepta o no la convocatoria. Para eventuales casos indemnizatorios la antigüedad se conformará sumando todo el tiempo efectivamente trabajado en cada temporada, convirtiéndolo en su equivalente a años de servicios o fracción mayor de tres meses según corresponda y, en lo demás, se aplicará el artículo 245 de la ley 20744 (t.o.).

##### Descanso semanal

**Art. 9** - Dado que las entidades empleadoras, por su naturaleza, en su mayoría desarrollan actividades los fines de semana y feriados, se deja expresamente

aclarado que en aquellos casos en que la jornada normal y habitual de trabajo comprenda el sábado y el domingo y el trabajador goce de un día y medio de descanso en la semana, las horas trabajadas en tales condiciones los días sábados y domingos se liquidarán sin recargo.

En estos casos el trabajador gozará de un domingo por mes de descanso, el cual sustituirá el día de descanso en la semana.

Si los días sábados y domingos no integraran la jornada y son los días de descanso normal y habitual del trabajador y éste fuera convocado a prestar servicios en dichos días, las horas trabajadas se liquidarán como extras con el 100% de recargo, después de las 13 horas del día sábado, otorgando el correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente.

#### Días feriados

**Art. 10** - El trabajador que preste servicios en un día feriado nacional percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%, debiéndosele otorgar un día compensatorio de descanso en la semana siguiente.

Si el feriado nacional en el cual el trabajador es convocado a prestar servicios coincidiera con su día de descanso semanal, se le otorgará un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.

#### Día del trabajador deportivo

**Art. 11** - Declárase Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles el 5 de febrero de cada año. En dicha fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado; cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

El Día del Trabajador Deportivo de cada año, para el personal de guardia, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales, establecidos por el artículo 10 de este convenio, a los efectos de su pago.

## TÍTULO IV

### Vacaciones y Licencias

#### Régimen de vacaciones anuales y otras licencias

**Art. 12** - De las vacaciones anuales: A partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de vacaciones anuales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecidos en la ley 20744 (t.o.) y sus normas reglamentarias, con la excepción que se indica en el inciso a). Por consiguiente, el personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;
- b) de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años, no exceda de veinte años;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

**Art. 13** - Personal que se encuentre en relación de dependencia en las entidades deportivas y civiles a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio: A fin de respetar situaciones preexistentes y dado que este personal ingresado antes del 1 de julio de 2006 gozaba de mayores plazos previstos en el convenio colectivo anteriormente vigente, se le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Este crédito de días excedentes al plazo legal de vacaciones será gozado por el trabajador, en la forma y oportunidad en que lo acuerde con su respectivo empleador. Este crédito de días deberá ser gozado dentro del año calendario correspondiente y no podrá ser acumulado a años siguientes, pudiendo ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan, tanto para los plazos del período anual, como para los días de crédito que eventualmente correspondan a cada trabajador, se hará conforme las pautas establecidas en la ley de contrato de trabajo, para lo cual la antigüedad del trabajador se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha.

#### De las licencias especiales

**Art. 14** - A partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecido en la ley 20744 (t.o.) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente el personal gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo o adopción, dos días corridos;
- b) por matrimonio, doce días corridos;
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la LCT, de hijos o de padres, tres días corridos;
- d) por fallecimiento de un hermano/a, dos días corridos;
- e) para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

Para los casos de fallecimiento, se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el familiar fallecido se encuentre a más de 400 km.

#### Licencia por maternidad y/o adopción

**Art. 15** - Se aplicará la ley 20744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios, licencias y demás modalidades. En caso de adopción, se otorgará a la trabajadora adoptante licencia por maternidad adaptándola a las siguientes modalidades:

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 días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de dos 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 LCT.

c) 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.

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

e) 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

Categorías y funciones

Categorías y funciones

**Art. 16** - Las categorías y funciones que integran los niveles de "Supervisión", "Administración" y "Maestría y Servicios", se consignan en el Anexo "B" que se adjunta y se firma como formando parte del presente Acuerdo.

**Art. 17** - Facultad de organización: Se entiende como la facultad de asignar diversas tareas por parte del empleador, dentro del agrupamiento funcional en que se encuentre clasificado el trabajador, y la obligación de éste de cumplirlas. Esta facultad se ejercerá por parte del empleador en el marco de razonabilidad que fijan las normas vigentes en la materia.

## TÍTULO VI

Remuneraciones y adicionales

Nivel de remuneración

**Art. 18** - La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 1 de julio de 2006, deberán recomponer e imputar la existente a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida para su categoría, los empleadores practicarán la liquidación de los haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio y el excedente se incluirá en ítem aparte como "adicional básico sobre convenio". Las partes convienen que, a resultas del presente convenio, ningún trabajador percibirá un aumento inferior a \$ 150 (pesos ciento cincuenta), respecto de las remuneraciones percibidas al mes de junio de 2006, excluido el adicional trimestral, horas extras y demás conceptos extraordinarios no convencionales. Las diferencias que existan a favor del trabajador, se liquidarán en rubro separado indicando "ajuste aumento mínimo de CCT".

#### Remuneraciones

**Art. 19** - Las remuneraciones básicas que corresponden a cada categoría se consignan en el "ANEXO A" que se adjunta y firman las partes como formando parte del presente Acuerdo. Se deja expresamente aclarado que en los nuevos básicos establecidos han quedado incluidos los incrementos provenientes del decreto 1347/2003, decreto 1295/2005 y Acuerdo UTEDYC-FEDEDAC del 25/11/2005. Asimismo, se deja expresamente aclarado que atento a los nuevos niveles remuneratorios acordados, quedan incluidos todos los adicionales por diversos conceptos fijados en el CCT 160/1975, siendo sustituidos por los adicionales que se fijan en este nuevo convenio colectivo.

#### Adicionales

**Art. 20** - Se fijan los siguientes adicionales: a) "Antigüedad": 1% (uno por ciento) de la remuneración básica fijada para la primera categoría de supervisión (1% de \$ 1.524 = \$ 15,24), por cada año aniversario de servicios que registre el trabajador, continuos o discontinuos, en la misma institución. b) "Presentismo": 10% (diez por ciento) de la remuneración básica de la categoría en la que revista el trabajador. Este adicional se abonará mensualmente, juntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece en el artículo siguiente. c) Zona desfavorable: A los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, se les abonará un "Adicional por zona desfavorable" equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

A los efectos de todos los adicionales previstos en este artículo aquellas Instituciones que a la firma del presente convenio abonaran sumas mayores a las estipuladas en este convenio, mantendrán los mayores beneficios. Asimismo, aquellas instituciones empleadoras que apliquen sistemas de adicionales diferentes a los establecidos en el convenio 160/1975 deberán

mantenerlos. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

#### Reglamentación del adicional por "Presentismo"

**Art. 21** - Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se regirán por las siguientes modalidades: a) Puntualidad: Mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los diez minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los diez minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas. b) Presentismo: A los efectos de percibir el premio por presentismo sólo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidente inculpables previstas en el artículo 208 de la LCT y por accidente y enfermedad profesional previstos en la ley 24557 o las normas que las sustituyan en el futuro. c) Aplicación: Dado que se establece un adicional unificado por los factores puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "Presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de puntualidad y presentismo.

#### Viáticos

**Art. 22** - Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá resarcirlo de los gastos que se le originen abonándole los viáticos correspondientes, para lo cual aquél deberá presentar los comprobantes que acrediten los gastos efectivamente incurridos. Los gastos así acreditados no formarán parte de la remuneración ni tributarán cargas sociales, conforme lo establecido por el artículo 6 de la ley 24241 de jubilaciones y pensiones. Cuando a raíz de la distancia el trabajador deba permanecer fuera de su domicilio, percibirá en compensación un suplemento del 5% (cinco por ciento) de la remuneración básica de su categoría, por cada día en que persista esa situación.

#### Falla de Caja

**Art. 23** - El personal que realice con carácter permanente tareas de cajero y en razón de ellas reciba y/o pague sumas de dinero en efectivo, percibirá mensualmente un adicional por "Falla de Caja" equivalente al 10% del básico mensual que corresponda a la segunda categoría del personal administrativo y mientras permanezca en dicha función.

#### Otros pagos en especie, adicionales y premios

**Art. 24** - Será privativo de las instituciones comprendidas en este convenio, establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas de cada una de ellas. En tal caso deberán especificar



si se trata de adicionales permanentes ocasionales o transitorios, como así también las demás modalidades a que quedan sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal y a la representación gremial del establecimiento.

Uso de idioma, títulos técnicos y/o profesionales

**Art. 25** - Cuando un trabajador, en el desempeño de las tareas habituales que integran su puesto de trabajo, deba utilizar un idioma extranjero o se le requiera un título técnico y/o profesional expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior no universitaria, habilitado por autoridad competente, la remuneración total que se le fije por el empleador deberá tomar en cuenta tales especialidades y no ser inferior en un 15% (quince por ciento) por sobre el básico de la segunda categoría de “administrativos”.

## TÍTULO VII

Dotaciones, ingresos, vacantes y promociones

Dotaciones

**Art. 26** - Las dotaciones de personal serán fijadas por las instituciones de acuerdo a sus necesidades de organización y funcionalidad.

Ingresos - Vacantes - Promociones

**Art. 27** - Las instituciones establecerán los procedimientos a seguir y requisitos que deberán ser satisfechos para los ingresos, cobertura de vacantes y promociones del personal. En caso de vacantes, las instituciones, deberán informar al personal y a la representación gremial interna respecto de las mismas y condiciones requeridas, estableciendo un plazo para que se presenten los aspirantes puesto. La evaluación y decisión sobre selección del candidato destinado a cubrir la vacante, sea que éste provenga del personal o de un ingreso, será de exclusiva incumbencia del empleador.

## TÍTULO VIII

Enfermedades y accidentes inculpables

Enfermedades y accidentes inculpables

**Art. 28** - Se regirán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por el artículo 208 y siguientes de la ley 20744 (t.o.) de contrato de trabajo o las que rijan en el futuro.

## TÍTULO IX

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Accidentes y enfermedades del trabajo

**Art. 29** - Se registrarán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por la ley 24557, sus modificatorias y decretos reglamentarios y/o las que rijan en el futuro sobre esta materia.

**Art. 30** - PREVENCIÓN DE LA SALUD - EQUIPOS - CONDICIONES - MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

30.1. Las instituciones facilitarán a su respectivo personal las herramientas, los equipos de trabajo y protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también las medidas de prevención de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo a las normas que regulan la materia, en especial la ley 19587 y su decreto reglamentario 351/1979 sobre higiene y seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro. 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 responsable de su cuidado y buen estado de conservación.

30.2. 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 setiembre y abril, respectivamente.

30.3. 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 de goma o de cuero, si trabaja con corrosivos y/o materiales de fumigación.

30.4. Al personal de porteros y ascensoristas se le proveerá de dos uniformes por año, uno en verano y otro en invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente.

30.5. Al personal que se desempeñe como sereno se le suministrará dos trajes por año, uno de verano y otro de invierno, en los meses de setiembre y abril, respectivamente, y una capa impermeable cada cinco años y botas de goma.

30.6. 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 de su uso.

30.7. Al personal que deba cumplir tareas en lugares donde funcionen maquinarias, se le proveerá de los pertinentes elementos protectores cuando así lo exijan las normas vigentes, con la obligación de uso por parte del personal involucrado.

30.8. Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el trabajador al que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso cualquiera sea la causa. Mientras el trabajador no haga efectiva la devolución, el empleador tendrá derecho a retener su valor equivalente de cualquier suma que tenga a percibir por su egreso.

30.9. 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.

30.10. Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos durante la jornada de trabajo.

**Art. 31** - En materia de prevención las entidades empleadoras deberán: a) Cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que puedan 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 conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del trabajador.

## TÍTULO X

Vivienda y comida

**Art. 32** - SUMINISTRO DE VIVIENDA:

32.1. Cuando el empleador suministre vivienda deberá reunir condiciones razonables de habitabilidad. Cualquier divergencia sobre esta materia se dará intervención a la Comisión Paritaria que se constituye por este convenio.

32.2. En todos los casos la vivienda que se suministre a trabajadores comprendidos en este convenio colectivo tendrá el carácter de accesoria del respectivo contrato de trabajo. Por ello, cuando un trabajador 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 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 concurrir a otras dependencias de la institución, salvo autorización expresa otorgada por personal superior de la misma. Si vencido el plazo pre indicado el trabajador no entregare la vivienda totalmente desocupada, se considerará que incurre en retención indebida a todos los efectos legales y penales.

## TÍTULO XI

Seguro colectivo de vida obligatorio

Seguro colectivo de vida obligatorio

**Art. 33** - 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 el decreto 1567/1974, sus modificatorias, actualizaciones, decreto 1123/1990 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.

## TÍTULO XII

### Beneficios sociales

#### **Art. 34 - BENEFICIOS POR JUBILACIÓN ORDINARIA, INVALIDEZ Y POR CUMPLIR 25 AÑOS DE SERVICIOS:**

34.1. El personal que cese en sus servicios para acceder a la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá una gratificación mínima equivalente a: 1) Un mes de remuneración, si su antigüedad con la empleadora fuera menor a quince años, o 2) de dos meses de remuneración si su antigüedad fuera mayor a quince años. En ambos casos la antigüedad se computará a la fecha del evento que origina el beneficio y sumando períodos continuos o discontinuos en la prestación de los servicios para la institución.

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

## TÍTULO XIII

### Actividades políticas

#### **Art. 35 - ACTIVIDADES POLÍTICAS:**

35.1. Queda prohibido a todo el personal comprendido en este convenio colectivo, promover candidaturas o intervenir de cualquier manera en campañas proselitistas en favor o en contra de alguna de las listas o agrupaciones que disputan en las elecciones internas la designación o renovación de autoridades de las instituciones en que se desempeñen, tanto dentro como fuera de las instalaciones de las mismas.

35.2. Queda asimismo prohibido a todo el personal realizar en la sede de la institución en la que se desempeñe, cualquier actividad política de carácter nacional, provincial y/o municipal y/o que implique alguna forma de discriminación por raza, sexo o religión. La violación a cualquiera de las prohibiciones estipuladas precedentemente, será causal de sanciones disciplinarias.

## TÍTULO XIV

Capacitación y desarrollo del personal

Capacitación y desarrollo del personal

**Art. 36** - Las instituciones podrán implementar programas de capacitación y desarrollo del personal de acuerdo a sus distintos niveles y especialidades, favoreciendo la formación continua en el empleo, la adaptación a nuevos procedimientos y tecnologías. La representación gremial del establecimiento será informada de dichos programas.

## TÍTULO XV

Actividades gremiales

**Art. 37** - ACTIVIDADES GREMIALES:

37.1. La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, comisiones internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la o las sedes de las instituciones, se regirán por las normas establecidas en el Título XI, artículo 40 y siguientes de la ley 23551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario 467/1988, o las que las sustituyan en el futuro.

37.2. El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal en cada institución, será el que determinen las normas vigentes. Los delegados que cumplan tareas, previo a la interrupción de las mismas, deberán coordinarlo con sus superiores.

37.3. Las instituciones proveerán de transparentes y/o carteleros en número y lugares adecuados, los que sólo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

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

37.5. Los empleadores concederán licencia gremial a los trabajadores con representatividad gremial en el orden local, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDYC y/u organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la ley 23551.

## TÍTULO XVI

Creación de la Comisión Paritaria

Comisión paritaria

**Art. 38** - Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los artículos 14, 15, 16 y 17 de la ley 14250, texto ordenado decreto 108/1988, (con las reformas introducidas por la L. 25877). Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

## TÍTULO XVII

Procedimiento alternativo de solución de conflictos

Procedimiento para situaciones de conflicto

**Art. 39** - Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan las instituciones comprendidas en este convenio, de alta significación social, y la labor a cargo del personal que se desempeña en ellas, con el fin de no perturbar el normal cumplimiento de estos objetivos, evitar pérdidas de salarios y sin perjuicio de lo que dispongan las normas legales en la materia, para el caso de conflicto las partes convienen como paso previo a la aplicación de la ley 14786, establecer procedimientos alternativos y de autocomposición para la solución de eventuales conflictos, sobre la base de la reglamentación que se comprometen a consensuar en el seno de la Comisión Paritaria, dentro de los noventa días de la firma del presente convenio.

## TÍTULO XVIII

Cláusula de paz social

Cláusula de paz social

**Art. 40** - En caso de conflicto y con anterioridad a la aplicación de los procedimientos que se regulen, ya sea durante su sustanciación o, en su defecto, si se dispusiera la aplicación de la ley 14786 o sus futuras modificatorias, las partes asumen el formal compromiso de abstenerse de adoptar cualquier medida de acción directa, sea con abstención o no de prestación laboral y en o fuera del lugar de trabajo, hasta tanto esos procedimientos hayan concluido.

## TÍTULO XIX

Cuota sindical y contribuciones solidarias

**Art. 41** - CUOTA Y CONTRIBUCIONES SINDICALES:

41.1. Cuota sindical: Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 2% (dos por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

41.2. Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: 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 bruta total percibida en cada período, 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 los estatutos sociales de la entidad firmante, conforme lo habilita el artículo 9 de la ley 14250 (t.o.) y sus modificatorias.

41.3. Eximición de la contribución solidaria establecida en el artículo 41.2 del presente: Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el artículo 41.2 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o.) y sus modificatorias.

41.4. Depósito de las cuotas y contribuciones solidarias: Las sumas resultantes de lo dispuesto en los artículos 41.1 y 41.2 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 punitorio que se aplique a las obligaciones de la seguridad social.

## TÍTULO XX

### Obra Social

#### **Art. 42 - OBRA SOCIAL:**

42.1. 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.

42.2. Dado que ciertos trabajadores cumplen tareas a tiempo parcial o en forma discontinua, percibiendo una remuneración proporcional a esas modalidades, se establece que los aportes y contribuciones que a ellos corresponda se efectuará como mínimo sobre la remuneración básica mensual establecida para el trabajador de quinta categoría de maestranza y servicios, si aquélla fuere menor. En los casos en que el trabajador se desempeñe en varias instituciones comprendidas por este convenio, se tomará en cuenta la suma de todas sus remuneraciones: si en conjunto alcanzaran el nivel mínimo remuneratorio antes indicado se tendrán por satisfechas las obligaciones para con la obra social. Si aun así no se alcanzara dicho nivel, el empleador en el que perciba la mayor remuneración practicará la retención y contribución complementaria que

corresponda hasta completar las del nivel mínimo remuneratorio fijado como referencia. El trabajador estará obligado a presentar ante la institución donde perciba su mayor remuneración una certificación expedida por sus otros empleadores involucrados en este convenio, en la que conste su remuneración a los efectos del adecuado control.

## TÍTULO XXI

Derogación e incorporación de convenios

Derogación de los convenios colectivos 281/1975 y 290/1975 -su fusión con el presente convenio colectivo-

**Art. 43** - 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 281/1975, 290/1975 y sus modificatorios, 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 siguientes.

## TÍTULO XXII

Cobradores

**Art. 44** - COBRADORES<sup>(1)</sup>:

(Régimen de trabajo en análisis)

## TÍTULO XXIII

Profesionales, profesores, instructores y auxiliares

PROFESIONALES, PROFESORES E INSTRUCTORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y EXTENSIÓN CULTURAL-MÉDICOS-ODONTÓLOGOS-KINESIÓLOGOS-BAÑEROS Y PERSONAL AUXILIAR MÉDICO

**Art. 45** - Este personal se agrupará de la siguiente manera:

En la categoría segunda de supervisión: Los profesionales con título y matrícula habilitante (por ejemplo: médicos, odontólogos, farmacéuticos, etc.).

En la categoría primera de administrativos: Profesores.

En la categoría segunda de administrativos: Instructores, bañeros, auxiliar médico, practicantes.

**Art. 46** - Para el caso en que el personal comprendido en el artículo anterior sea remunerado por hora, se fijan los respectivos valores en el "ANEXO A" del presente.



**Art. 47** - Salvo las modalidades especificadas en los artículos precedentes, las demás condiciones de trabajo de los cobradores, profesionales, profesores e instructores de educación física y extensión cultural; médicos, odontólogos, kinesiólogos, bañeros y personal auxiliar médico, se regirán por lo dispuesto en el presente convenio colectivo general de la actividad.

## TÍTULO XXIV

Convenio colectivo aplicable

**Art. 48** - Quedan derogados todos los convenios colectivos celebrados con anterioridad entre las partes e individualizados con el número 160/1975, incluidos los ya mencionados 281/1975 y 290/1975, sus respectivos acuerdos y actas complementarias, homologados o no ante la Autoridad de Aplicación y en general todo acuerdo o condiciones de trabajo fijados con anterioridad al presente convenio colectivo, el cual regirá en adelante y con exclusividad para toda la actividad.

## TÍTULO XXV

Renovación del convenio colectivo

RENOVACIÓN DE ESTE CONVENIO

**Art. 49** - Cualquiera de las partes podrá solicitar con sesenta días de anticipación al vencimiento de la vigencia de este convenio, la constitución de la comisión negociadora de un nuevo convenio en base a los procedimientos que fijen las normas en vigor en esa fecha. Si ninguna de las partes solicitara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de dicha comisión negociadora, se entenderá como que las partes prestan su conformidad para la continuidad de la vigencia de este convenio, hasta que alguna de ellas plantee la necesidad de su renegociación y sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

## TÍTULO XXVI

Régimen para las PYMES

**Art. 50** - Las partes se comprometen a facilitar la aplicación de la ley 24467 (PYMES), sus modificatorias y normas reglamentarias, en aquellas instituciones que reúnan los requisitos exigidos por dicha normativa. La Comisión Paritaria creada por este convenio podrá intervenir a pedido de parte interesada a fin de expedirse sobre la interpretación, encuadramiento y aplicación del régimen referido.

## TÍTULO XXVII

Personas con discapacidad

**Art. 51** - 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 22431 y sus modificatorias. Asimismo, facilitarán la creación y desarrollo de medios de trabajo protegido en el marco del decreto reglamentario 489/1983.

## TÍTULO XXVIII

Autoridad de Aplicación

**Art. 52** - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la Autoridad de Aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

### ANEXO A - REMUNERACIONES

SUPERVISIÓN	\$
Categoría 1ra.	1.524
Categoría 2da.	1.411
ADMINISTRATIVOS	
Categoría 1ra.	1.344
Categoría 2da.	1.288
Categoría 3ra.	1.161
MAESTRANZA Y SERVICIOS	
Categoría 1ra.	1.337
Categoría 2da.	1.273
Categoría 3ra.	1.212
Categoría 4ta.	1.155
Categoría 5ta.	1.100

	Profesores	Instructores	Bañeros	Jefe médico	Médico	
				Odontólogo	Odontólogo	Practicante
					Kinesiólogo	
Valor horario	7,64	7,32	7,32	8,66	8,02	7,32

Adicionales:

Presentismo (según reglamentación): 10% del básico de la categoría de revista del trabajador.

Antigüedad: 1% del básico de la primera categoría de supervisión por año aniversario de antigüedad.

Falla de caja: 10% del básico de la segunda categoría administrativa.

Nota: los valores horarios se incrementarán proporcionalmente con los adicionales que correspondan, calculado en base al divisor 176 horas.

## **ANEXO B - CATEGORÍAS**

### **SUPERVISIÓN**

Categoría primera: Comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sede, establecimiento o sector, recibiendo órdenes directas de la gerencia general y/o del órgano directivo de la entidad, tales como: Contador o Jefe de Contaduría; Intendente General; Asesor Legal; Asesor Médico; Encargado Registro Automotores; Encargado de Filial, Farmacéutico; Jefe de Mantenimiento y Conservación; Intendente Campo de Deportes o Sede Social; Mayordomo Campo Deportes o Sede Social; Programador; Analista Programador

Categoría segunda: Comprende al personal responsable de los recursos humanos y físicos de áreas y/o sectores, se rige con criterio propio para impartir órdenes e instrucciones al personal a su cargo, tales como: Encargado de área o sector; Jefe de Departamento; Administrador; Sub contador; Subjefe de Personal; Administrador de Colonia o Proveeduría; Subintendente Campo de Deportes o Sede Social; Sub mayordomo de Campo de Deportes o Sede Social; Fiscalizador; Analista; Administrador de Redes.

### **ADMINISTRACIÓN**

Categoría primera: Comprende al personal especializado en alguna o varias funciones administrativas y/o al personal que cumple funciones específicas o propias de su especialidad profesional y recibe órdenes e indicaciones directas del personal jerárquico, tales como: Secretario/a Administrativo/a de Gerencia; Secretario/a Administrativo de asuntos legales; Traductor Público con Matrícula Oficial.

Categoría segunda: Comprende al personal administrativo que recibe directivas del responsable del área y se maneja con criterio propio en su implementación. Puede asignar tareas a auxiliares. Tales como: Jefe de Sección; subjefes o sub encargados en general; Cajero Principal; Técnicos que ejerzan su especialidad en tareas asignadas; auxiliares especializados en tareas que requieran conocimientos técnicos específicos. Personal de cómputos y liquidaciones; bibliotecarios.

Categoría tercera: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, ya sea en forma manual, mecánica, electrónica y/o computarizada, asignadas y bajo la supervisión de su superior, tales como: Auxiliares administrativos en general; cajero auxiliar; recepcionista; telefonista; cadete.

## MAESTRANZA Y SERVICIOS

Categoría primera: Comprende a los responsables del control y cumplimiento de tareas de un grupo de trabajadores en diferentes áreas o secciones: Capataz General u otros cargos de igual responsabilidad.

Categoría segunda: Comprende a los trabajadores que hayan adquirido un oficio determinado y ejecuten sus aptitudes con suficiencia y autonomía. También comprende a los trabajadores responsables de controlar tareas realizadas por medio oficiales y/o peones: Maestro Armero; Maestro Electrotécnico; Sargento primero Bomberos; Capataz.

Categoría tercera: Comprende a los trabajadores que detentan y ejecutan una determinada especialidad o tienen a su cargo un sector especializado, tales como: Oficial Especializado; Encargado de Taller; Sargento Bomberos; Encargado General-Contraмаestre; Encargado Náutica; Encargado Embarcadero.

Categoría cuarta: Comprende a los trabajadores que han adquirido conocimientos prácticos como para realizar tareas relativas a un oficio o función determinada tales como: Cabo Bombero; Chofer; Tractorista; Subencargado; Lancharo; Segundo Contraмаestre; Armero; Peluquero; Cocinero; Master Caddy; Cabo Marinero; Medio Oficial Especializado; Caballerizo; Peticero; Encargado de sector y/o deportes varios, Utilero, Canchero. Asimismo comprende a los trabajadores que han adquirido idoneidad y experiencia en el cuidado, orientación y ayuda a personas.

Categoría quinta: Comprende a los trabajadores que realizan las tareas asignadas bajo supervisión, tales como: Casero; Marinero; Mozo; Portero; Ascensorista; Ordenanza; Sereno; Ayudantes de diversas funciones; Peones; Lavandera; Planchadora; Mucamas/os; personal de limpieza; Grumete.

Nota: la nómina de funciones incluida en cada categoría ha sido al solo efecto enunciativo.

### **DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS**

**R. (ST) 627 12/9/2006**

### **HOMOLOGACIÓN DEL CCT 462/2006**

VISTO:

El expediente 1.042.891/01 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 469/491 del expediente 1.042.891/01, obra el convenio colectivo de trabajo celebrado por la UNIÓN DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), por el sector sindical, y la FEDERACIÓN DE EMPLEADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS DE AFICIONADOS Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC), la ASOCIACIÓN ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS, la UNIÓN DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA y el CLUB REGATA DE RESISTENCIA -CHACO- por la parte empresaria, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Que en lo que respecta al CLUB DE ESTUDIANTES DE PARANÁ, corresponde dejar asentado que el mismo ratificó el mencionado instrumento convencional, según se desprende del acta obrante a fojas 498.

Que en el convenio colectivo cuya homologación se persigue, las precitadas partes procedieron a renovar los convenios colectivos de trabajo 160/1975 y 290/1975.

Que en lo que hace a la inclusión de la actividad "cobradores" y dado que en el artículo 44 del convenio de marras se establece que es un régimen que aún sigue bajo análisis, hasta tanto no haya acuerdo, continuará siendo de aplicación el convenio colectivo de trabajo 281/1975.

Que asimismo corresponde señalar que en cuanto a su ámbito de aplicación personal, será para todos los trabajadores que se desempeñen en las instituciones deportivas y asociaciones civiles sin fines de lucro que pertenezcan a las ramas administrativas, de maestranza o cualquier otro servicio.

Que su vigencia se extenderá desde el 1 de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2008.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral 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 las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado convenio colectivo de trabajo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, 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 celebrado por la UNIÓN DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), por el sector sindical, y la FEDERACIÓN DE EMPLEADORES DE

ENTIDADES DEPORTIVAS DE AFICIONADOS Y ASOCIACIONES CIVILES (FEDEDAC), la ASOCIACIÓN ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS, el CLUB DE ESTUDIANTES DE PARANÁ, la UNIÓN DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, y el CLUB REGATA DE RESISTENCIA -CHACO- obrante a fojas 469/491 del expediente 1.042.891/01, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o 2004).

**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 convenio colectivo de trabajo, obrante a fojas 469/491 del Expediente 1.042.891/01.

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

**Art. 4** - Posteriormente gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Asimismo, pasen a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL) para que por su intermedio se proceda a la elaboración del pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, para dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Art. 5** - Hágase saber que en el supuesto de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito 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 1.042.891/01

BUENOS AIRES, 14 de setiembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 627/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 469/491 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 462/2006.

---

### **Nota:**

[1:] Mediante el cuarto párrafo de los Considerandos de la resolución homologatoria del presente CCT se dispone que en lo que hace a la inclusión de la actividad "cobradores", hasta tanto no haya acuerdo, continuará siendo de aplicación el convenio colectivo de trabajo 281/1975