



**CONVENIO COLECTIVO**  
**UTEDYC - "SPORT CLUB"**

**ARTÍCULO 1.- Entidades signatarias:** En la ciudad de Buenos Aires, a los 27 días del mes de mayo de 2010 se firma el presente convenio colectivo. Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo la UNION TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES, con domicilio en la calle Alberti 646 de esta Capital Federal, por la parte trabajadora y por el sector patronal las siguientes empresas: Gestión de Emprendimientos Deportivos S.A., Paraguay 2060 CABA, San Telmo 2000 S.A., Medrano 522 CABA, Vállese S.A. Acoyte 702 CABA, Management Deportivo S.A. Moldes 1930 CABA, Larralde S.A. Libertador 7395 CABA, Ronda Cabildo S.A. Av. Cabildo 1644 CABA, Guinda S.A. Olazábal 2978 CABA, Obligado S.A. Nazca 1146 CABA, Nuevo Ateneo S.A. Bartolomé Mitre 1625 CABA, Gym & Health S.A. Paraná 3745 Martínez (Unicenter Shopping) Pcia. De Buenos Aires, Monroe S.A. Monroe 4958 CABA, Cabrera 4848 SA con domicilio en Cabrera 4848 de la CABA, Libertad 1650 SA con domicilio en Libertad 1650 de Vicente López, Pcia. de Buenos Aires, Demate SA con domicilio en Carabobo 68 de la CABA y demás instituciones que detenten la licencia de uso de la marca "Sport Club".

**ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación personal:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los empleados que se desempeñen en establecimientos que brinden servicios ocio deportivos, ejercicio físico o practica física deportiva. Incluye al personal de mantenimiento, al personal administrativo, a los jefes y encargados que se desempeñan en los establecimientos del sector, cualquiera sean las funciones y categorías, tales como: administrativos, recepcionistas, personal de vestuarios, personal del buffet, personal de las tiendas de ropa deportiva, porteros, serenos, promotores, vendedores, profesionales, bañeros, profesores, instructores de musculación, fitness grupal y escuelas deportivas, personal afectado a las colonias de vacaciones. Queda también incluido aquel personal que presta servicios en disciplinas complementarias al ejercicio físico, a la práctica deportiva o a la salud como masajistas, nutricionistas, pedicuría, peluquería, belleza corporal, solarium.

Se encuentran **excluidos** de este convenio el personal jerárquico y de dirección y el de carácter eventual que preste servicios de promoción de marcas, contratados por empresas ajenas al empleador y/o el licenciatario.

**ARTICULO 3.- Ámbito de Aplicación Temporal:** La vigencia de este Convenio Colectivo será de DOS (2) años a partir del 1° de junio de 2010. Vencido dicho plazo, la totalidad de las cláusulas se mantendrán vigentes por ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio colectivo que lo reemplace.

**ARTICULO 4.- Ámbito de Aplicación Territorial:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el Territorio de la Nación.

**ARTÍCULO 5.- Aplicación subsidiaria.** Las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo, (ley 20744) y el CCT 462/06 o el que lo reemplace en el futuro, serán de aplicación subsidiaria y complementaria en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en el presente convenio y fuese mas favorable para los derechos de los trabajadores/as.-

**ARTÍCULO 6.- Grupos y Básicos:** Los GRUPOS de trabajo y los sueldos básicos se detallan en el Anexo I que integra y forma parte del presente convenio. Los valores fijados en el GRUPO 2 y en el GRUPO 3 CATEGORIA B1 (encargado de mantenimiento) incluyen el reconocimiento de las especialidades derivadas de un título técnico y/o profesional, expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior, habilitado por autoridad competente, no así en el resto de las categorías donde se reconocerá el pago de este adicional cuando corresponda.

Será *privativo* de los empleadores establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas, tales como pagos en especie y premios. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales de carácter permanente, ocasional o transitorio, como así también las demás modalidades a que queden sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal al trabajador/a y al sindicato.



**ARTICULO 7º. Mayores beneficios.** Los trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la establecida por éste convenio, la conservarán. Aquellos trabajadores/as que a la fecha de la firma de este convenio perciban un sueldo básico mayor, recibirán los aumentos pactados sobre este básico. La aplicación de este convenio en modo alguno significa la supresión de las condiciones de trabajo más favorables que estuvieren o fueran estipulados en los contratos individuales de trabajo.

**ARTÍCULO 8º: Facultades de organización:** 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 art. 66 de la LCT y demás normas vigentes, atendiendo a las exigencias y fines del servicio que presta la Institución empleadora y sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de su personal. En este sentido, 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.

**ARTÍCULO 9º:  
Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo habitual de la actividad se ha fijado en consideración de las necesidades del sector. A tal fin los trabajadores/as prestarán servicios a tiempo completo, a tiempo parcial o por hora, rigiendo lo siguiente:

- a) La jornada máxima de trabajo a tiempo completo para los empleados remunerados por mes será de 8 horas diarias o 44 horas semanales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.
- b) La jornada máxima de trabajo a tiempo parcial será de 29 HORAS, 20 minutos semanales.
- c) La jornada máxima de trabajo para los empleados remunerados por hora será de 176 horas mensuales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.

En dichas modalidades la jornada se extenderá de lunes a domingo y podrá ser continuada o fraccionada, podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del mes, sin perjuicio del disfrute del descanso diario y semanal. En el caso de jornadas de distribución irregular, deberá existir la conformidad escrita del trabajador/a.

En las jornadas a tiempo parcial el calculo de la remuneración y adicionales de cualquier tipo que se liquiden al personal, será proporcional al que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, el trabajador deberá gozar de un descanso continuado de 12 horas.

El descanso semanal será de mínimo y continuado equivalente a 36 horas.

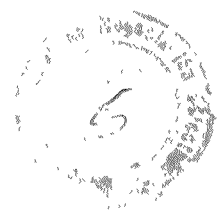
En las jornadas de tiempo completo continuadas habrá un descanso de 30 minutos durante la misma o un descanso de 10 minutos por cada dos horas pudiendo acumularse hasta 30 minutos en total, la modalidad será acordada entre el empleador y trabajador/a.

En las jornadas a tiempo parcial o por hora que superen la cantidad de tres horas continuas, habrá un descanso de 4 -cuatro- minutos por hora; la modalidad será acordada entre el empleador y el trabajador/a. En este último caso los descansos no podrán acumularse.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada, debiendo atender a los clientes que hubieren entrado antes de la hora de cierre sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora, lapso de tiempo que se computa dentro de la jornada de trabajo, de modo que esta permanencia adicional deberá abonarse como hora extraordinaria si supera la jornada normal y habitual y en los términos de lo dispuesto en el artículo 16 de este convenio. Queda a cargo del empleador arbitrar los medios organizativos para que el horario de cierre y culminación de la prestación de servicios pueda efectivizarse en el horario del negocio.

**ARTICULO 10º.- trabajo de temporada:**

Se aplicarán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, o los que lo sustituyan en el futuro.



**ARTÍCULO 11°.- Reemplazos.**

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

Se tomarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar al reemplazo y el trabajador/a siga igualmente afectado a ese puesto durante más de un mes.

**ARTICULO 12°.- Suplencias realizadas con personal externo.**

Suplencias ordinarias: Los empleadores podrán contratar trabajadores/as bajo el régimen de suplentes (art. 93 y 94 LCT) El trabajador/a suplente es quien reemplaza a un trabajador/a titular, durante el descanso semanal de éste/a, vacaciones, enfermedad y/o cualquier ausencia o licencia que contemple el presente Convenio y/o la legislación laboral vigente. La jornada laboral de este personal será igual a la que debió cumplir el /la titular, percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.

Suplencias extraordinarias: Para cubrir ausencias imprevistas o urgencias que ameriten la continuación de la prestación del servicio, los empleadores podrán convocar por escrito a un trabajador/a que preste servicios en otro licenciatario. En este caso el trabajador/a percibirá la suplencia de acuerdo a los valores de la escala salarial con más los viáticos derivados del traslado, cuando la prestación del servicio sea realizada dentro de su horario de trabajo habitual, en caso contrario dicho tiempo en exceso se liquidara como horas extras. Dichas horas serán percibidas en el momento del pago de haberes mensuales y la responsabilidad del pago recaerá en el licenciatario cedente. Los viáticos serán percibidos en el momento de la prestación del servicio y la responsabilidad de su pago recaerá en el licenciatario receptor solidariamente con el cedente.

**ARTICULO 13°: Trabajo en días Feriados.** El trabajador que preste servicios los días declarados feriado nacional, percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir, con el recargo del 100%. Si el feriado 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.

**ARTICULO 14°: Control de horario y controles personales:**

Los empleadores deberán exhibir las planillas en que cumple horario todo el personal del establecimiento, detallando los horarios de las clases, turnos de trabajo si los hubiere, horarios de entrada y salida y descansos.

Los empleadores deberán efectuar el control de horario mediante el sistema de CONTROL BIOMETRICO u otro similar y poner en conocimiento de la UTEDYC el sistema de control personal de ingreso, egreso y desempeño del personal, los cuales deberán salvaguardar la dignidad del trabajador/a y practicarse con discreción y por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal, conforme lo dispuesto en el art. 70 de la Ley 20.744.

**ARTICULO 15°. Adicionales:** Se abonarán en forma mensual los siguientes adicionales:

- a) **Por antigüedad:** Este adicional será equivalente al UNO POR CIENTO (1%) del salario básico fijado para la categoría A del Grupo 1 y en proporción a su jornada de labor.

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

- b) **Presentismo: Asistencia y puntualidad:** El trabajador/a que haya cumplido asistencia y puntualidad perfecta durante el mes, percibirá un adicional equivalente al DIEZ CIENTO (10 %) del básico correspondiente al grupo y a la categoría que revista el trabajador.

Este adicional se abonará mensualmente, conjuntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece a continuación:

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 10 (diez) minutos cada una. Cuando se incurra en mas de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los 10 (diez) minutos, cualquiera sea su cantidad,

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

se perderá el premio del mes en que incurran las tardanzas; b) Presentismo: A los efectos de percibir el premio por presentismo solo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidentes inculpables previstas en el art. 208 de la LCT y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24.557 o las normas que la sustituyan en el futuro; c) Aplicación: Dado que se establece un adicional unificado por los factores de 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.

El trabajador/a -de ser posible- deberá avisar su ausencia en forma fehaciente en el curso del día anterior con el fin de posibilitar su reemplazo y no afectar la organización del trabajo y la prestación del servicio.

c) **Zona desfavorable:** a los trabajadores comprendidos en este convenio cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en la Provincia del Neuquén se les abonará un adicional por "Zona Desfavorable" equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

d) **Fallo de caja:** El personal que realice tareas de cajero o dentro de sus funciones se encuentre la de recibir y/o pagar sumas de dinero en efectivo, o valores, percibirá mensualmente un adicional correspondiente al (diez) 10 % de categoría C del Grupo 1, en proporción a su jornada de labor.

e) **Título Habilitante:** Para los trabajadores que se encuentren en el Grupo 1, se abonará el adicional por título equivalente al 15 % del Grupo 1 categoría C, en proporción a su jornada de labor. El título que se reconoce debe estar relacionado para el cumplimiento de la función encomendada (por ej. Profesor de Educación Física, o Licenciado en Educación Física, Lic. en administración, etc).

#### ARTICULO 16°: Horas Suplementarias o extra:

1. **Definición:** En el marco del presente convenio la hora extraordinaria es aquella hora en la que el trabajador/a esta a disposición del empleador en exceso de la jornada habitual de la actividad o de la convenida en su contrato individual de trabajo, si esta última fuera menor.

Considerando que la mayoría de las entidades empleadoras prestan servicios los fines de semana y feriados, 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.

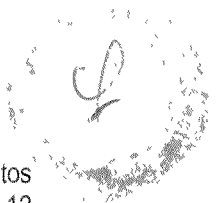
Cuando el trabajador/a fuera convocado a prestar servicios los días sábados o domingos y éstos días no integran la jornada habitual del trabajador/a pues son sus días de descanso semanal, las horas trabajadas se liquidarán como extras con el 100% de recargo, a partir de las 13 horas del día sábado, debiendo otorgar el correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente.

2. **Valor de la hora extra:** Las horas laboradas en exceso, se pagarán con un 50 % de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario las que se abonarán con un 100 % de recargo. Para el cálculo del computo y pago de la hora extra, las fracciones que excedan los períodos mayores de quince minutos serán considerados como hora completa. El valor de la hora extra de cada trabajador/a estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual bruta por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo y laboradas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a 176.

3. **Situación del empleado permanente que es convocado para un evento:** El personal que voluntariamente concurre a realizar tareas inherentes o relacionadas con un evento, fuera de su horario habitual, percibirá su remuneración calculada como horas extras con el recargo que corresponda en cada caso según el punto anterior.

**ARTÍCULO 17°: Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles:** Declárese al 5 de febrero de cada año como Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles. En tal fecha se dará asueto al personal, abonándosele el día como si fuera trabajado. Cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente y si éste fuera el habitual día de descanso del trabajador/a, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

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



**ARTICULO 18°: Modalidad de contrataciones.** En el ámbito del presente convenio, todos los contratos que se pacten serán bajo la modalidad de plazo indeterminado, excepto los mencionados en el artículo 12 del presente convenio. salvo que expresamente las partes determinen lo contrario y con sujeción a la ley laboral vigente.

El período de contratación a prueba será el establecido por la ley laboral vigente. Cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley de contrato de Trabajo podrá ser utilizada.

**ARTICULO 19°: De las vacaciones anuales:**

a) El personal gozará de un período de descanso anual remunerado, regido por la Ley 20.744 en cuanto a sus normas reglamentarias, plazos, requisitos y demás modalidades, por los siguientes plazos:

1. de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;
2. de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
3. de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;
4. de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

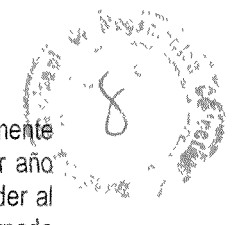
b) El personal ingresado antes del 1° de julio de 2006 y que gozaba de los mayores plazos vacacionales previstos en el convenio colectivo 160/75 se le concederá un crédito de días equivalentes a la diferencia entre el mayor plazo referido y el que ahora se establece por el presente convenio. Para el cómputo de este mayor plazo se tomarán en cuenta los domingos y feriados, en la forma que fuera establecida en las actas complementarias del convenio vencido. 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 y dentro del año calendario correspondiente. No podrá ser acumulado a años siguientes y podrá ser compensado en dinero de común acuerdo entre las partes.

c) El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan 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 y las vacaciones siempre se liquidarán y abonarán antes del inicio y goce de las mismas.

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

**ARTICULO 20°: De las licencias especiales:** Se establece el siguiente régimen de licencias especiales:

- I. por nacimiento de hijo o adopción, cuatro días corridos;
- II. por matrimonio y uniones civiles, doce días corridos; debiendo dar aviso de la ausencia con treinta días de anticipación.
- III. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres, tres días corridos; debiendo comunicar la ausencia durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia.
- IV. por fallecimiento de un hermano/a, dos días; debiendo comunicar la ausencia durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia
- V. 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, debiendo dar aviso de la ausencia con dos días de anticipación y acreditar la ausencia con la entrega del certificado emitido por autoridad educativa competente, el primer día en que se reintegra al trabajo. Semestralmente se deberá presentar certificado de alumno regular.

- 
- VI. por enfermedad de hijos o familiar directo (cónyuge, concubino/a o padres), debidamente acreditada con certificado médico, hasta un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario, debiendo el trabajador acreditar que es la única persona disponible para atender al familiar enfermo. Esta ausencia deberá ser comunicada durante el transcurso de la jornada anterior a comenzar la licencia, salvo casos de urgencia acreditada.
- VII LICENCIA SIN GOCE DE HABERES: los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes a ser utilizada entre los meses que van desde abril inclusive a diciembre inclusive cuando se cumplieren las siguientes disposiciones: a) con más de 5 años de antigüedad: Hasta 90 días corridos siempre que justifique plenamente la necesidad de ausentarse al exterior o interior del país (más de 100km del lugar de residencia). Ello no obstante el trabajador queda impedido formalmente de desempeñarse durante dicho lapso, en tareas lucrativas o remuneradas. Esta licencia será sin perjuicio de la licencia ordinaria que se pudiera corresponder. Durante este tipo de licencia, subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones de ambas partes. Si al término de la licencia el beneficiario no se reintegrara a sus tareas, quedará automáticamente extinguido el vínculo laboral por considerarlo renunciante. Este beneficio, salvo acuerdo de partes no podrá ser utilizado más de una vez.
- VIII. 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.

#### ARTICULO 21°: Licencia por maternidad y/o adopción:

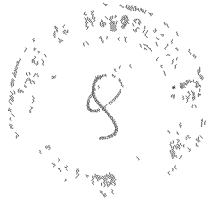
El presente convenio reconoce los derechos de la madre y padre adoptante, tendiendo a su equiparación con aquellos destinados a los padres biológicos. En ambas situaciones se les aplicará la Ley 20.744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios y licencias y según lo siguiente:

1. 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.
2. 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.
3. En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias, se les adicionará un lapso de treinta (30) días con goce de haberes y una (1) hora de lactancia, respectivamente.
4. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, debiendo acordar el momento de la ausencia con el empleador.
5. En el supuesto de la 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 cuatro días. La trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para la maternidad en la LCT.

#### ARTICULO 22°: Prevención de la salud – equipos y ropa de trabajo - condiciones - medio ambiente laboral:

1. **Equipos de protección:** Los empleadores facilitarán a su personal los equipos de trabajo y de protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, como así también cumplirán con 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 351/79 sobre Higiene y Seguridad, las normas reglamentarias y/o las que rijan en el futuro.





Los empleadores deberán facilitar al personal un lugar apropiado para guardar los equipos de trabajo y de protección siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen estado de conservación. El uso de los equipos de seguridad será obligatorio por parte de los empleados.

Para los empleados de mantenimiento se proveerá: Botas de trabajo, zapatos con punta reforzada, Arnés de seguridad (si tiene trabajo a mas de 2 mts de altura), Faja de cintura/columna, Antiparras de trabajo, Guantes, Casco, Máscara tipo barbijo (en natatorios). Los dependientes deberán solicitar el reemplazo de dichos elementos cuando los mismos se encuentren deteriorados, para lo cual deberán entregar el elemento en cuestión contra la entrega del nuevo.

A los bañeros y socorristas se les proveerán de ojotas, campera o capa (natatorios al aire libre) y ropa de trabajo.

2. **Ropa de trabajo.** A todo el personal 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.

Se entregarán dos equipos completos por año, uno en invierno y otro en verano, que constan cada equipo de: una remera, un par de zapatillas y un pantalón. En invierno se agregará un buzo y/o campera, acorde al lugar donde se desempeñe el trabajador/a. La ropa de trabajo se entregará en el domicilio del empleador o donde este indique y durante la jornada de trabajo. La ropa de trabajo entregada será de uso obligatorio dentro de la jornada de trabajo y podrá contener marcas o nombres de sponsor, auspiciantes, proveedores relacionados con el deporte, así como el logo de la institución empleadora.

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.

El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean, quedará cargo del personal que los utilice. Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

3. **Protección de la salud en el trabajo:** En materia de prevención las entidades empleadoras deberán: a) cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acaecer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (Ejemplo: hepatitis, tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin cargo alguno las vacunas que en su caso correspondan. b) Señalizar los sectores en las áreas de riesgo y la ubicación de los elementos de seguridad correspondientes; c) efectuar los reconocimientos médicos periódicos conforme a las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del trabajador, d) efectuar acciones de capacitación para la prevención de accidentes.

El empleador pondrá a disposición del trabajador/a copia de los estudios médicos periódicos que se le efectúen y que estén en su poder.

**ARTICULO 23°: Formación y capacitación.** El empleador podrá implementar acciones y programas de formación profesional y/o capacitación con la participación de la UTEDYC y con la asistencia de los organismos competentes del Estado.

La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

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

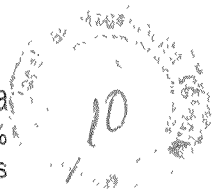
**ARTICULO 24°: COMISION PARITARIA:** Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 14, 15, 16 y 17 de la Ley 14.250, texto ordenado Decreto 108/88, (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria queda integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several initials below.

Handwritten signature at the bottom left corner.

Handwritten signature at the bottom right corner.

**ARTICULO 25°: Cuota sindical:** Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDYC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 2,5% (dos y medio por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.



**ARTICULO 26°: Cuota solidaria:** Las instituciones retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el 2% (dos por ciento) sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador y 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 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

**ARTICULO 27°: Eximisión de la contribución solidaria** 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 presente convenio.

**ARTICULO 28°: Depósito de las cuotas sindicales y cuotas solidarias:**

Las sumas resultantes de las obligaciones establecidas en los artículos precedentes 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 bancaria que la UTEDYC comunique. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto, el empleador se considerará deudor directo aplicándose el interés mensual resarcitorio y punitivo que rija para las obligaciones de la seguridad social y quedando facultada la UTEDYC para reclamar el pago según el procedimiento, intereses y multas de la vía de apremio prevista para las deudas de la seguridad social.

**ARTICULO 29°: Obra social:**

Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la Obra Social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23660 y 23661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente. Para los trabajadores a tiempo parcial, se aplicará lo dispuesto en el artículo 92 ter de la LCT, de modo que los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador/a, salvo que el trabajador/a a tiempo parcial opte por unificar sus aportes y contribuciones a una obra social determinada.

**ARTICULO 30°: Autoridad de aplicación.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

**ARTICULO 31°: Actividades gremiales.**

La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, comisiones internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la las sedes de las instituciones, se registrarán por las normas establecidas en el Título XI, art. 40 y sigtes. De la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, su decreto reglamentario N° 467/88, o las que la sustituyan en el futuro.

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 por razones gremiales, deberán coordinarlo con sus superiores, dando lugar a un reemplazo ordenado que no perjudique a la empresa.

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.

Los empleadores concederán licencia gremial a los trabajadores con representatividad gremial en todos los ordenes, ya sea en el establecimiento, en el orden local, nacional, secretarios generales o miembros directivos de seccionales o delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDYC y/o organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551.





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

**ARTICULO 32°: Cláusula salarial:**

Las partes dejan expresado que el personal comprendido en este convenio viene percibiendo sus haberes de acuerdo a la escala salarial del CCT 462/06 y a partir del 1 de junio de 2010 percibirá sus haberes básicos de acuerdo a la escala que en Anexo II se adjunta.

Sin perjuicio de ello el personal comprendido en este convenio percibirá una suma fija no remunerativa que calculará cada empleador, tomando en cuenta el 27% de la masa salarial del mes de octubre de 2009 dividida por la cantidad de empleados dependientes. Este importe se liquidará en 6 (seis) cuotas iguales, mensuales y consecutivas con los haberes del mes de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2010.

Para el futuro y salvo acuerdo de partes en contrario, los valores acordados para los sueldos básicos, se irán incrementando en los mismos porcentuales y condiciones que se establezcan en las paritarias salariales referidas al CCT 462/06 o el que lo sustituya, comprometiéndose las partes a confeccionar el Anexo II en cada caso, según las equivalencias de categorías que se enuncian a continuación: Grupo 1, categoría A = "supervisión 1ra.", categoría B = supervisión 2da., categoría C = administración 1ra, Grupo 2: categoría A = Medico, categoría B = profesores, categoría C = Instructores, Grupo 3: categoría A = Administrativo de 3ra., categoría B 1= maestranza y servicios 1ra., categoría B2 = maestranza de cuarta = categoría B 3 = maestranza de 5ta.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten initials]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

## ANEXO I -GRUPOS

### Grupo 1 A

Comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sede y/ o establecimiento, recibiendo órdenes directas de la gerencia general y / o Directorio.

### Grupo 1 B

Comprende al personal responsable del área deportiva de la entidad, se rige por estrictas órdenes impartidas por el Supervisor.

### Grupo 1 C

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 supervisor.

### Grupo 2.

Este grupo incluye a todos los profesionales que en ejercicio de su título (excepto la categoría C) y experiencia brindan el servicio que ofrece la empresa.

Existen en este grupo profesionales que poseen títulos terciarios y otros que no lo detentan pero que tienen reconocida experiencia en su disciplina transformándose en aptos para desarrollar la tarea. Estos empleados se encuentran remunerados por hora y el título habilitante está incluido en el valor hora (no así en el grupo 2 C que no detenta título habilitante). En este grupo se encuentran las siguientes categorías: Categoría A (Título Universitario), Categoría B (Profesores título terciario, INEF o similar) y Bañeros, Categoría C (Instructores sin título habilitante).

### Grupo 3

Este grupo incluye a aquellos empleados que a partir de un instructivo y capacitación previa sobre los procedimientos de la empresa, desarrollan tareas sistemáticas. Dado que las mismas pueden o no necesitar de interpretación, es necesario subdividirlo en:

A.- Administrativo, recepcionista, vendedor, promotor, cadete. Personas que realizan tareas diarias operativas pues a partir de un instructivo o capacitación simple relacionada con la operatoria y standards de servicio de la institución, resuelven las necesidades básicas del funcionamiento diario. En este caso las acciones son consecuencia de una interpretación de la situación y acordes a los lineamientos del superior

B1 Encargado de Mantenimiento: Personal que tienen un oficio y/ o experiencia en las tareas de mantenimiento del establecimiento. Están en esta categoría también quienes detentan título Maestro Mayor de Obras, Técnico de las ramas Electromecánica, Electricidad o Construcciones, Arquitecto, Ingeniero, título Matriculado ante autoridad competente.

B2: Porteros, control de accesos, playeros, vestuaristas, auxiliar de mantenimiento. En todos los casos incluyen la limpieza y el orden del sector.

B3 Personal de Limpieza y Maestranza. Personal de Buffet. Comprende a trabajadores que realizan tareas asignadas bajo supervisión. Comprende a los trabajadores que realizan las tareas asignadas bajo supervisión.

**ANEXO II – ESCALAS SALARIALES.**



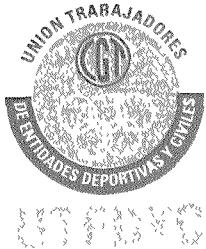
GRUPO 1		Básico
Categorías		Junio 2010
A	Supervisor	3015,04
B	Coordinadores deportivos.	2792,16
C	Coordinadores de área.	2660,00
GRUPO 2		
Categorías		Junio 2010
A	profesionales con titulo universitario	19,00
B	profesores de educacion fisica y bañeros	18,00
C	Instructores y entrenadores	15,00
GRUPO 3		
Categorías		Junio 2010
A	Administrativo, recepcionista, vendedor, promotor, cadete.	2298,24
B1	Encargado de mantenimiento.	3053 32
B2	Vestuaristas, Porteros, controles de accesos, playero, auxiliar de mantenimiento.	2285,92
B3	Personal de limpieza y de maestranza y personal del buffet	2178,40

*Handwritten notes and signatures on the left side of the page.*

*Handwritten signature or initials.*

*Handwritten signature or initials.*

*Handwritten signature or initials at the bottom left.*



Secretaría Gremial  
Personería Gremial N° 309

Alberti 646 piso 9 (C1223AAD)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono 5353 3525  
secretaria.g@utedyc.org.ar

48

Buenos Aires, septiembre de 2010

A la  
Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo  
del Ministerio de Trabajo Empleo y  
Seguridad Social de la Nación

S: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D.

Ref. Expediente: .....1386848/10

De nuestra consideración:

Por la presente nos dirigimos a Ud. con relación al convenio colectivo acompañado en autos a los fines de su homologación, realizando las siguientes aclaraciones:

El convenio regirá a las instituciones que detenten la licencia de uso de la marca "Sport Club" mencionadas taxativamente en el artículo 1º.

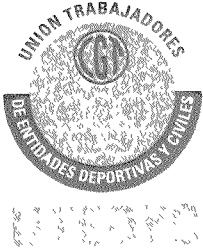
Acompañamos el acta de ratificación del convenio colectivo, efectuada por las firmas empleadoras que restaban hacerlo, a los fines de cumplir los recaudos legales y adjuntamos el resto de la documentación que acredita la personería de los firmantes por la parte empleadora.

Asimismo y a fin de cumplir con el extremo indicado en el artículo 17 de la ley 14.250, adjuntamos una nota firmada por cada uno de los delegados gremiales de cada establecimiento, por la cual prestan conformidad para ser representados en la unidad de negociación.

Respecto del contenido del convenio, las partes aclaran que en el artículo 19 se ha reproducido el sistema vacacional previsto en el CCT 462/06 que rigió la relación entre las partes hasta la firma del presente convenio, solicitando a esa autoridad que homologue dicho

*Receivido*  
*[Handwritten signatures]*

100



Secretaría Gremial  
Personería Gremial N° 309

Alberti 646 piso 9 (C1223AAD)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono 5353 3525  
secretaria.g@utedyc.org.ar

artículo sin modificaciones, a los fines de mantener el régimen jurídico del personal que viene prestando servicios con anterioridad al 1 de julio de 2006.

Respecto de la contribución solidaria pactada en el artículo 26, la misma rige por el periodo estipulado en este convenio, es decir dos (2) años, en las condiciones establecidas en el artículo 3 del texto sujeto a homologación.

Las partes entienden que la redacción del artículo 29 cumple con la ley 23660 en el sentido que se garantiza a los trabajadores el derecho a la libre elección de la obra social.

Por todo lo expuesto y considerando que se encuentran cumplidos los recaudos legales solicitamos la urgente homologación del convenio colectivo acompañado, y sin otro particular la saludamos atte

*[Handwritten signature]*  
DUS 1083359

*[Handwritten signature]*  
DUS 1083359

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*