

CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 1.- Entidades signatarias: En la ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de ENERO de 2013 se firma el presente convenio colectivo. Son partes signatarias, la UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES (UTEDYC), representado por su Secretario General Nacional Carlos Bonjour, su Secretario Gremial Nacional, Jorge Ramos, su Sub Secretaria Gremial Nacional, Marcel Carretero y la Cra. Raquel Pardo de la seccional Utedyc Zona Sur, todos con domicilio en la calle Alberti 646 de esta CABA, por la parte trabajadora y por el sector patronal comparece Alejandro Pablo Cerviño, apoderado, asistido por el Dr. Gabriel Ángel Rodríguez Antuñano con domicilio en 11 de septiembre 2147, de la CABA.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación personal:

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica al personal que se desempeñe en las siguientes razones sociales: RACING 2000 S.A. y GERENCIAMIENTOS DEPORTIVOS S.A, con domicilio en Mitre 934 de Avellaneda, Pcia. De Buenos Aires y Álvarez Jonte 4150 de la CABA, respectivamente.

ARTICULO 3.- Ámbito de Aplicación Temporal: La vigencia de este Convenio Colectivo será de TRES (3) años a partir del 1 de febrero de 2013. 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 todos los establecimientos donde desarrollen su actividad las entidades empleadoras mencionadas en el art. 2 .

ARTÍCULO 5.- Categorías y Remuneraciones. Los sueldos básicos y categorías se detallan en el Anexo I, el cual integra el presente convenio. Los valores fijados en las categorías Grupo 1 A y B 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 del Grupo 2, donde se reconocerá el pago de este adicional cuando el trabajador posea título. 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.

ARTÍCULO 6°:

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.

En las jornadas a tiempo parcial o por hora que superen la cantidad de tres horas continuas, habrá un descanso de 10 minutos por cada 3 horas, 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 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. 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.

El personal categorizado como vendedor tendrá una jornada máxima de 46 horas semanales y sus condiciones salariales se encuentra determinadas por comisiones.

ARTICULO 7°.- Trabajo de temporada.

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

ARTÍCULO 8.- Reemplazos.

El trabajador/a que ocupe un cargo superior al de su categoría, por razones de enfermedad, ausencia o licencia de su titular, percibirá desde el primer día de su reemplazo, el sueldo correspondiente al cargo 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 9°.- Suplencias realizadas con personal externo.

Suplencias ordinarias: Los empleadores podrán contratar trabajadores/as bajo el régimen de suplentes (art. 93, 94 y 100 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.

ARTICULO 10°: Trabajo en días Feriados. El trabajador que preste servicios los días declarados feriado nacionales 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 además un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.

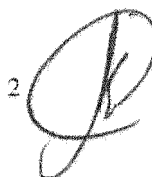
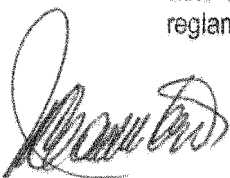

ARTICULO 11°. Adicionales: Se abonarán en forma mensual los siguientes adicionales:

- a) **Por antigüedad:** Este adicional será equivalente al UNO POR CIENTO (1%) del salario básico fijado para la categoría que reviste el trabajador y en proporción a su jornada laboral.

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 a la categoría que revista el trabajador/a.

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 registrarán 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 más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los 10 (diez) minutos, cualquiera sea su cantidad, 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) **Título Habilitante:** Los trabajadores incluidos en las categorías del Grupo 2, percibirán un adicional por título equivalente al 15 % del básico que revisten y en proporción a su jornada de labor, siempre y cuando se trate de un título técnico y/o profesional, expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior, habilitado por autoridad competente y relacionado al cumplimiento de la función encomendada.

ARTICULO 12°: Horas Suplementarias o extra:

1. Definición: En el marco del presente convenio la hora extraordinaria es aquella hora en la que el trabajador/a está 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 hebdomádario 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 concurriera 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 13°: Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles: Declárese feriado el 5 de Febrero de cada año como Día del Trabajador de Entidades Deportivas y Civiles. 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 que fuera convocado a trabajar, será considerado en las mismas condiciones de los días feriados nacionales a los efectos del goce del descanso compensatorio y pago.

ARTICULO 14°: 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 7

3

del presente convenio, salvo que expresamente las partes determinen por escrito, lo contrario y con sujeción a la ley laboral vigente.

El periodo 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 15°: De las vacaciones anuales:

a) El personal gozará de un periodo 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 24 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 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.

c) 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 45 días a la fecha de inicio de las mismas. Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan con el periodo vacacional escolar. Los esposos, concubinos y unidos civilmente tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan.

ARTICULO 16°: De las licencias especiales: Se establece el siguiente régimen de licencias especiales:

1. por nacimiento de hijo o adopción, cinco días corridos;
2. por matrimonio y uniones civiles, doce días corridos.
3. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos: un día
4. 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. Cuando el trabajador/a habite a más de 100 km del lugar donde se realiza el sepelio del causante, se adicionarán dos (2) días a este periodo de licencia
5. por fallecimiento de suegra/o: 2 días
6. para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de doce 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. Para aquellos trabajadores que laboren en días alternados, alguno de los dos días de licencia deberá coincidir con el día de examen.
7. 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.
8. Un día para donar sangre con la entrega del certificado correspondiente.
9. Dos días por mudanza previo aviso al empleador con una anticipación no menor a 10 (diez) días.
10. Veinte días por año calendario a los padres/madres con hijos con discapacidad debidamente certificado su condición.
11. 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 cumplimenten las siguientes disposiciones: a) con

más de 5 años de antigüedad: Hasta 90 días corridos siempre que justifique plenamente encontrarse incluido en estas causales: a) enfermedad grave de familiar directo (padre, madre, hijos, hermanos) radicados en el exterior o interior del país, b) competencias deportivas en eventos oficiales y/o de reconocimiento mundial. 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 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.

12. 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 17°: Licencia por maternidad y/o adopción:

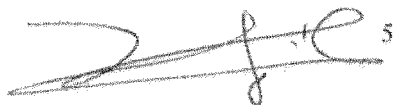
El presente convenio reconoce los derechos de la madre y padre adoptante, tendiendo a su equiparación con aquellos destinados a los padres biológicos. En ambas situaciones se les aplicará la Ley 20.744 (t.o.), sus normas reglamentarias y complementarias de la seguridad social, en cuanto a beneficios 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 periodo 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 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, justificando dicha situación con el certificado medico correspondiente.
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 cuarenta y cinco días corridos. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de cinco 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.
6. En caso de muerte o incapacidad de la madre del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los 30 días corridos, el padre del recién nacido tendrá derecho a la licencia no gozada de la madre. La licencia comenzará, a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento o incapacidad materna. Igual derecho corresponderá en caso de fallecimiento de la cónyuge o conviviente, en el caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción.

ARTICULO 18°: 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: zapatos adecuados. 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.

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:

- a) personal de musculación: Varones: remera, campera y pantalón. Mujeres: falda, calzas, remera y campera.
- b) Personal de mantenimiento: remera, pantalón, polar, calzado de seguridad.
- c) Personal de recepción, vendedor, promotor y control de acceso: remera y campera.
- d) Personal de vestuario, limpieza y maestranza: remeras.

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 19°: 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 20°: 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 estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y por la representación empleadora, respectivamente.

ARTICULO 21°: 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 22°: Contribución 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, conforme lo habilita el artículo 9° de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias y particularmente para la acción gremial desplegada por la UTEDYC en tanto redunde en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

ARTICULO 23°: Eximición de la contribución establecida en el art. 22 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 art. 24 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9° de la Ley 14250 (t.o.) y sus modificatorias.

ARTICULO 24°: Depósito de las cuotas sindicales y cuotas solidarias. Deber de información.

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 de la UTEDYC. 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.

Cada empleador a fin de hacer valer el cumplimiento de las retenciones a su cargo, deberá informar mensualmente a la UTEDYC la nomina de trabajadores/as, sus altas y bajas, indicando remuneraciones brutas, categorías, fecha de ingreso, tipo de jornada de trabajo y descuentos realizados. A tal fin deberá utilizar el sistema aplicativo web de la página institucional de la Unión u otro que se establezca a tal fin.

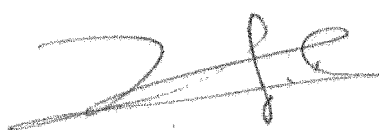
ARTICULO 25°: Obra social:

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, quedando a cargo de la empleadora acreditar dicha situación.

ARTICULO 26°: 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 27°: Actividades gremiales.

- 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 las sedes de las instituciones, se regirán 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.
- 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 por razones gremiales, deberán coordinarlo con sus superiores, dando lugar a un reemplazo ordenado que no perjudique a la empresa.

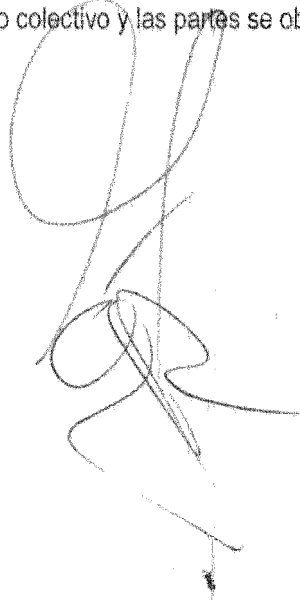


- 3) Los trabajadores que ocupen cargos representativos y/o directivos en la Asociación Gremial, gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente.
- 4) Los empleadores concederán licencia gremial a los trabajadores con representatividad en todos los ordenes, ya sea en el establecimiento, en el orden local, nacional, delegados gremiales, 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.
- 5) Las instituciones proveerán de transparentes y/o cartelera 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 28: Renovación de este convenio. Cualquiera de las partes y 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.

ARTICULO 29: Discapacidad. Las partes facilitarán cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales y tareas requeridas lo permitan, la incorporación de personas con discapacidad a fin de favorecer el cumplimiento de los fines de la Ley 22.431 y sus modificatorias.

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.



CATEGORIAS ACTA ANEXO - CATEGORIAS Y SUELDOS BASICOS - CONVENIO UTEDYC - GERENCIAMIENTOS DEPORTIVOS Y RACING 2000			
GRUPO 1		BASICOS	TOTAL VALOR HORA
A	PROFESORES DE EDUCACION FISICA CON TITULO TERCARIO O UNIVERSITARIO	5287,00	38,00
B	INSTRUCTORES Y ENTRENADORES	5010,00	36,01
GRUPO 2			
A	Encargado de mantenimiento	6300	
B1	Personal Administrativo	5300	
B2	Recepcionista, Vendedor, Promotor	4700	
C	Control de acceso	4600	
D	Auxiliar de mantenimiento	4800	
E	Vestuaristas, personal de limpieza y maestranza, camareros	4500	