



*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

Expte. nro

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los **NUEVE días del mes de Abril de 2010, siendo las 12.30 horas**, comparecen en forma espontanea en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** por ante el Dr. RAUL O. FERNANDEZ Jefe del Departamento de Relaciones Laborales nro. 3 de la **DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO**; por un parte, la entidad sindical **ASOCIACION GREMIAL DE PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES-**, el Sr. Diego Miguel QUIROGA y Héctor Osvaldo UNTI, Secretario Adjunto y Secretario Administrativo, respectivamente, con el patrocinio letrado de las Dra. Rosalía Isabel de Tejería y María de los Angeles NOYA, y por la otra la **ASOCIACION DE HIPODROMOS**, el Sr. Julio E. VILLAMAYOR, Apoderado, asistido por el Dr. Diego José LORENZO y la Dra. María Belen BOBBIO.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y a tenor de las conversaciones mantenidas, los comparecientes solicitan el uso de la palabra y MANIFIESTAN: Que vienen por este acto y por ante esta Autoridad de Aplicación, a notificar y hacer entrega del acuerdo arribado en forma directa en el día de la fecha, constituyendo el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad y Anexo de Procedimiento. En consecuencia ratifican íntegramente el mismo y solicitan su pronta homologación y registración.

El actuante deja constancia que recibe el mentado acuerdo e informa a los presentes que estas actuaciones serán elevadas a la Superioridad a sus efectos.

No siendo para más se da por terminado el acto por ante mi que previa lectura y ratificación que certifico.

REP.SINDICAL

REP. EMPRESARIAL

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ  
Jefe Dpto. Relaciones Laborales Nº3  
Direct. de Negociación Colectiva  
DNRT - MTEySS

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### Artículo 1°. Partes Intervinientes.-

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo son la **Asociación Gremial de Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales**, Personería Gremial N° 19 representada por los Sres. Diego Miguel Quiroga y Héctor Osvaldo Unti en su carácter de Secretario Secretario Adjunto y Secretario Administrativo respectivamente, con domicilio en la calle Juramento 1590 piso 1° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, asistida por las Dras. Rosalía Isabel de Tejería y María de los Ángeles Noya por el sector sindical y, la **Asociación de Hipódromos** con domicilio en Av. Leandro N. Alem 465 5° Oficina "J" representada por el Sr. Julio E. Villamayor en su carácter de Apoderado por la parte empleadora, asistido por el Dr. Diego José Lorenzo. Las partes acuerdan celebrar el presente Convenio Colectivo de Empresa sujeto a las siguientes disposiciones.

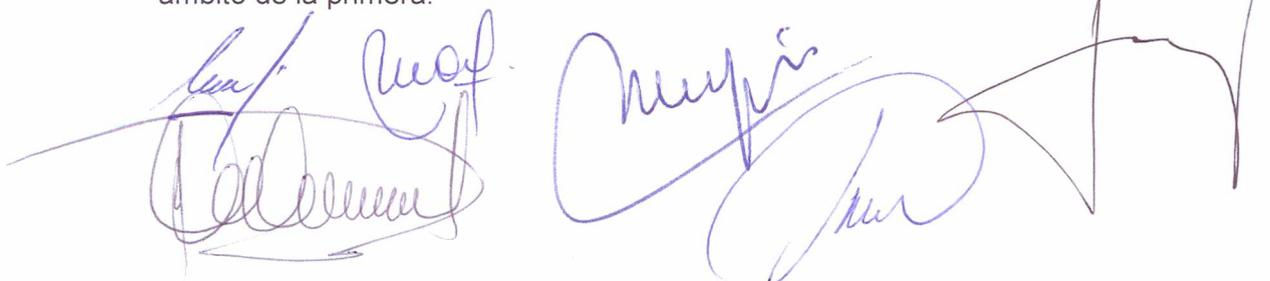
### Artículo 2°. Período de Vigencia. Vencimiento del Convenio, Alcances y Efectos.-

El período de vigencia del presente convenio comienza a partir de la fecha de su celebración y tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha de vigencia del mismo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar parcial o totalmente las cláusulas pactadas, cualquiera sea la naturaleza jurídica y contenido de las mismas al vencimiento del presente Convenio con no menos de 30 días de antelación a su vencimiento y a los efectos de su renovación.

Si así no lo hicieran se prorrogará automáticamente por un período de un año y así sucesivamente hasta tanto las partes no denuncien total o parcialmente las cláusulas pactadas con las pautas señaladas precedentemente.

A partir de la fecha de entrada en vigencia, la presente Convención Colectiva establece las disposiciones a las cuales deberá ajustarse la relación entre la Asociación de Hipódromos y su personal y la conducta laboral de los mismos en el ámbito de la primera.



Asociación Gremial de Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales  
Direct. de Negociación Colectiva  
Dv:RT - 11/15/98

Igualmente deroga y sustituye cualquier otra disposición, y/o convenio y/o acuerdos anteriores, y/o actos normativos; como asimismo las prácticas, usos y costumbres que se venían aplicando, ya sean en forma directa o en carácter subsidiario.

Consecuentemente regirá con exclusividad, las relaciones de las partes derivadas del contrato laboral que las vincula, el presente Convenio mientras dure su vigencia.

### **Artículo 3°. Actividades Comprendidas - Representación.-**

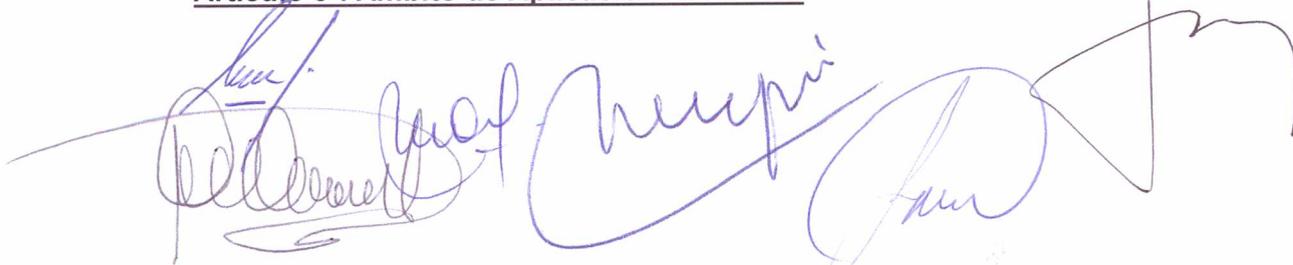
Están comprendidas dentro de esta convención colectiva todas aquellas actividades que se desarrollen en las Agencias representadas por la Asociación de Hipódromos, vinculadas directamente a la actividad hípica y que se encuentre dentro del ámbito representativo de la Asociación Sindical signataria, ya sea en la captación de apuestas vinculadas a carreras de caballos como también la operación y funcionamiento dentro de su ámbito de maquinas electrónicas de resolución incierta (maquinas tragamonedas), agencia de lotería y/o cualquier actividad o modalidad de juego que funcione dentro de las Agencias, cuya explotación fuera por sí o por terceros vinculados y/o en otros establecimientos.

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan mas adelante en esta Convención Colectiva de Trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 4°. Personal Comprendido.-**

El personal comprendido en la presente convención es aquel que cumple funciones tendientes a posibilitar el funcionamiento de las agencias como receptoras y pagadoras de apuestas y que realicen sus tareas tanto dentro como fuera del local de las agencias. Asimismo, comprende a los empleados que desarrollan tareas en los días que se explote cualquier modalidad de juego, sea por medio de máquinas de resolución inmediata, agencia de lotería y/o cualquier otro que se encuentre comprendido en las actividades determinadas en el artículo anterior, con excepción del personal excluido en el artículo 6°.-

### **Artículo 5°. Ámbito de Aplicación Territorial.**



Dr. JOSÉ DEVALDO FERNANDEZ  
Sindicato de Representaciones Laborales Nº3  
C. de N. de Negociación Colectiva  
C. de N. - MTEYSS



Asimismo coinciden, en que la estructura privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia funcional a fin de que Asociación de Hipódromos logre desenvolverse positivamente en un marco de mejor servicio y mayores rendimientos en el funcionamiento de las agencias receptoras y pagadoras de apuestas de los hipódromos, con un alto nivel de competitividad y desarrollo.-

Ello redundará en favor de la conservación de la fuente de trabajo dentro de un contexto de mejora constante en la calidad de los servicios y desarrollo empresarial y en la evolución positiva de las condiciones de trabajo.-

A tales fines y en beneficio de la empresa y de los trabajadores, se considera esencial y vital la Polivalencia funcional de éstos siendo preocupación de la Empresa que sus empleados adquieran los conocimientos pertinentes.-

#### **Artículo 10º. Polivalencia funcional y Multifuncios.-**

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne acorde a su capacitación, sin que ello afecte al trabajador en sus derechos económicos ni en sus principios éticos o morales. Por polivalencia funcional queda entendido que, cuando las condiciones y necesidades de la explotación lo requieran, las tareas a desarrollar podrán ampliarse o modificarse total o parcialmente con otras conexas y /o relacionadas a las tareas principales

Asociación de Hipódromos, en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas u otras no comprendidas en las mismas, toda vez que las actividades pueden estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 11º. Ropa de Trabajo.-**

Asociación de Hipódromos proveerá sin cargo al personal la ropa de trabajo correspondiente, la que será renovada regularmente de acuerdo a las características de las mismas. Dicha ropa deberá ser utilizada exclusiva y obligatoriamente durante la jornada laboral, siendo responsabilidad del empleado el buen uso de la misma y mantenerla aseada y presentable. Todo elemento de protección personal que sea entregado, será de uso obligatorio, debiendo el empleado ajustarse a lo establecido en

Dr. OSVALDO FERNANDEZ  
Dir. de Relaciones Laborales Nº3  
Asociación Colectiva  
C-11-MTEYSS

la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y toda otra norma que regule en la materia.-

En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que ésta se produjera, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario objeto del presente artículo, el mismo día de la extinción y en óptimas condiciones de conservación, salvo el desgaste natural producto del uso. Para el caso de incumplimiento de la presente, la Empresa se encontrará facultada a descontar el valor equivalente de la misma de la liquidación final y/o indemnizaciones que correspondan al empleado.

### **Artículo 12°. De las Propinas.-**

Queda establecida la prohibición de recibir "propinas" por parte de todo el personal dependiente comprendido en el presente Convenio, a los fines previstos por el artículo 113 de la Ley 20.744 (y sus modificatorias) La eventual entrega de propinas al trabajador por parte del cliente, se considera un mero acto de liberalidad de este último sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo y no originará derecho alguno a favor del trabajador, no formando parte del salario ni teniendo naturaleza remuneratoria.

### **Artículo 13°. Controles.-**

Los empleados están obligados a someterse a los sistemas de controles personales que se implementen destinados a la protección de los bienes del empleador en los términos y condiciones del Art. 70 de la L.C.T...-

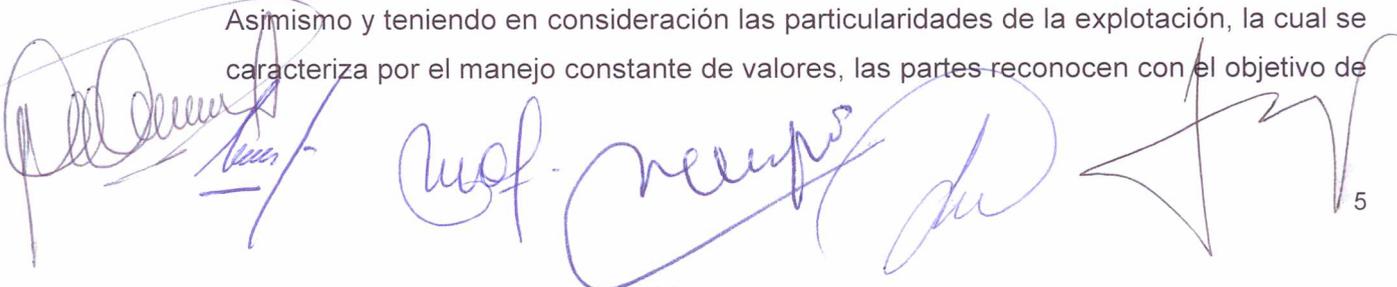
En lo particular el empleado está obligado a someterse a:

Control de alcoholemia y drogadicción.-

Que en caso de sospechas fundadas sea revisada su indumentaria y pertenencias, lo que en su caso se hará en presencia de personal jerárquico y por lo menos un compañero de trabajo.

El control deberá ser realizado con personas del mismo sexo y en lugar privado, de cuyo resultado se labrará un acta con la firma de los presentes. En su caso, se dejará constancia de la negativa del empleado a la revisión y/o a la firma del acta.

Asimismo y teniendo en consideración las particularidades de la explotación, la cual se caracteriza por el manejo constante de valores, las partes reconocen con el objetivo de



OSVALDO FERNANDEZ  
Asociación Laborales Nº3  
Sindicato de Trabajadores del Comercio

proteger los bienes de la empresa y la integridad de todos los trabajadores la necesidad de implementar e instrumentar controles a través de todos los sistemas de seguridad de los que la empresa pueda disponer en todos aquellos sectores y lugares de trabajo en que considere conveniente (cámaras, sistemas de comunicación, filmación, alarmas, etc.). Incluso la empresa podrá implementar dichos controles en todos aquellos sectores en los que por cualquier causa sean dificultosos o imposibles otros medios personales de control. El presente artículo cumple con la carga prevista por el artículo 71 de la L.C.T.

#### **Artículo 14º. Deberes y Prohibiciones.-**

En razón de que varias de las actividades que regula este convenio tienen particularidades propias ya que los empleados, directa o indirectamente, manejan recursos de la Empleadora en dinero en efectivo o en bienes fácilmente convertibles en dinero y realizan constantemente operaciones que afectan directamente los mismos por estar vinculados al desarrollo y explotación de Sectores de funcionamiento de Apuestas Hípicas, el elemento "confianza" adquiere connotaciones propias siendo la misma vital para el mantenimiento y continuidad del vínculo laboral.

Adicionalmente a ello, y sin perjuicio de lo que al respecto establece la L.C.T. y los demás reglamentos ó normas internas, se disponen para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, las siguientes obligaciones, deberes y prohibiciones que los empleados deberán observar en forma estricta y sin excusa alguna:

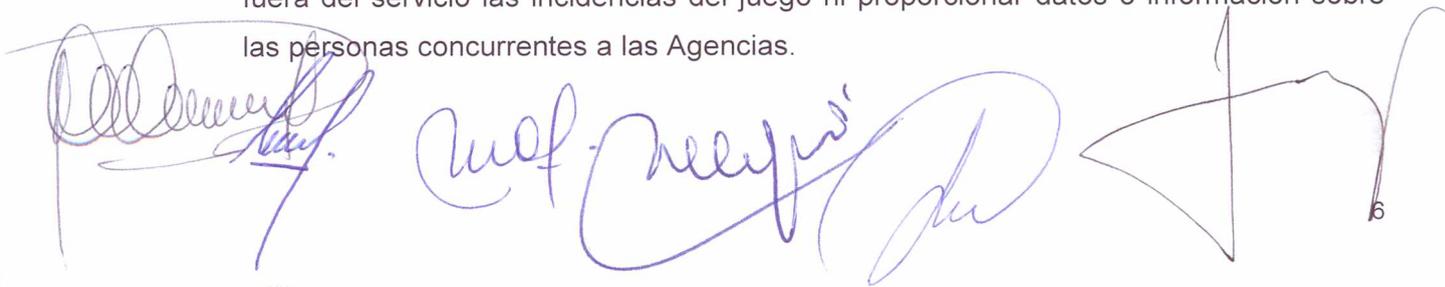
#### **14.1. Obligaciones y Deberes. Se establecen los siguientes:**

**14.1.1.-** Observar un comportamiento diligente, debiendo controlar los bienes asignados por Asociación de Hipódromos y que las operaciones a su cargo se realicen correctamente.

**14.1.2.-** Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar respecto a sus superiores, compañeros y subordinados.

**14.1.3.-** Guardar secreto de todo asunto relacionado con los servicios; no comentar fuera del servicio las incidencias del juego ni proporcionar datos o información sobre las personas concurrentes a las Agencias.

Dr. JOSÉ OSVALDO FERNÁNDEZ  
Asesor Jurídico  
Asociación de Hipódromos Laborales Nº 3  
Asociación de Hipódromos Laborales Nº 3  
Asociación Colectiva  
C.A. - M.T. y C.S.



**14.1.4.-** Dar cuenta a la Empleadora de las irregularidades que lleguen a su conocimiento.

**14.1.5.-** Cuidar de los bienes de la Empleadora, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que le fueran confiados en custodia.

**14.1.6.-** Al ser contratado el empleado está obligado a completar y suscribir la ficha de ingreso, cuyo contenido se entenderá efectuado bajo el carácter de declaración jurada, debiendo comunicar de inmediato todo cambio que se produzca sobre los datos y declaraciones allí contenidas. En particular se obliga a comunicar por escrito todo cambio de domicilio. El domicilio consignado en la ficha de ingreso (o sus cambios) será considerado especial, a todos los efectos derivados de la relación de empleo.

**14.1.7.-** Los empleados que en ejercicio de las tareas asignadas se desempeñen en la Venta y Pago de Apuestas, Cajas y/o venta de entradas, bienes o servicios, deberán asumir la responsabilidad de las mismas y deberán reponer los efectos o fondos faltantes cuando fuere declarado materialmente por la Empleadora. Sin perjuicio de las demás sanciones a que diere lugar, todo faltante de caja será considerado como sucedido por falta grave en los términos del Art. 87 de la L.C.T.

#### **14.2.- Prohibiciones. Queda terminantemente prohibido a los Empleados.-**

**14.2.1.-** Recibir dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja, aún fuera de servicio, que le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ello.

**14.2.2.-** Prestar servicios - remunerados o no -, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten Apuestas Hípicas, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas o de la Empleadora.

**14.2.3.-** Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias celebrados u otorgados por la Empleadora.

**14.2.4.-** Valerse directa o indirectamente de sus facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para realizar proselitismo o acciones políticas en el ámbito laboral. La prohibición no incluye el ejercicio de los derechos políticos del Empleado, conforme a las normas legales, fuera de los lugares y horarios de trabajo.

**14.2.5.-** Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres; o presentarse a cumplir tareas en estado de ebriedad, drogadicción o desaliño.

Dr. RAUL ORLANDO FERNANDEZ  
Sindicato de Relaciones Laborales nº 8  
Unión de la Asociación Colombiana de Abogados y Abogadas

**14.2.6.-** Jugar o apostar por sí o por interpósita persona, dentro de la jornada de trabajo.

**14.2.7.-** Presentarse a trabajar sin la correspondiente ropa de trabajo entregada por la Asociación de Hipódromos.

**14.2.8.-** Permitir el ingreso de terceros por detrás del mostrador de atención y/o a sectores donde se depositen y/o manejen valores.

**14.2.9.-** Tomar infusiones en bombilla (mate, te, etc.) en ocasión y lugar de trabajo.

Las prohibiciones indicadas en los puntos precedentes, son de carácter meramente enunciativos, pudiendo Asociación de Hipódromos disponer la incorporación de todas aquellas que considere oportunas en el marco establecido por la LCT.

Se adjunta como Anexo I, el manual de normas internas para el personal comprendido en el presente.

#### **Artículo 15°. Jornada de Trabajo.-**

El personal comprendido en la presente Unidad, desempeñará funciones en un régimen de trabajo de 6 días de trabajo por 2 días de francos los cuales serán asignados por la Asociación de Hipódromos en función de sus facultades de organización y dirección.

Los francos serán rotativos y se asignarán al personal al finalizar cada ciclo en función del organigrama de tareas que defina la empresa en uso de sus facultades de organización y dirección.

La jornada de trabajo para el personal se establece 45 minutos antes de la primera carrera y finaliza luego de completar las tareas administrativas de cierre del día. Asociación de Hipódromos definirá el horario efectivo de ingreso y egreso del personal teniendo en cuenta las distintas tareas que desarrollan.

Por las características de la actividad incluirá los días sábados, domingos y feriados, de la misma manera que los días de semana.

Para el supuesto que en una reunión hípica programada por los diversos hipódromos se exceda el tiempo de jornada diaria establecida, el personal tendrá la obligación de continuar sus tareas hasta la finalización de la misma.

Se deja expresa constancia que aquellos empleados que tengan funciones vinculadas con el manejo de fondos verán ampliada su jornada en el tiempo necesario para efectuar los depósitos bancarios correspondientes y realizar las gestiones y tareas

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ  
Jefe Dto. Relaciones Laborales N°3  
Dirección de Negociación Colectiva  
DINA - INTEYSS

administrativas que sean necesarias para realizar el cierre de los valores a su cargo. Dicho lapso de tiempo trabajado se considerará jornada normal a todos sus efectos.

Todo ello, sin perjuicio del derecho que se reserva Asociación de Hipódromos de implementar horarios especiales para aquellas funciones que, por su especialidad así lo requieran.

Las partes manifiestan que en atención a que en muchos casos las jornadas de trabajo pueden finalizar sin que se hayan agotado los tiempos máximos legales previstos para la jornada de trabajo, Asociación de Hipódromos podrá promediar las horas de trabajo efectivamente cumplidas de manera tal que el cociente resultante de dividir la cantidad de horas mensuales trabajadas por las jornadas efectivamente laboradas, no exceda de nueve ( 9 ) horas.

El personal tendrá derecho a un descanso de (30) minutos el cual deberá ser ejercido de tal manera que no altere el normal desenvolvimiento de la agencia.

Los empleados que cumplen funciones de Operador venta-pago deberán fraccionar el descanso establecido de manera tal que no afecte el normal desarrollo de la venta de boletos de cada carrera. Esto implica que el operador deberá estar necesariamente en su puesto de trabajo desde el momento pico de ventas y hasta el cierre de la toma de apuestas de cada carrera.

Con relación al personal afectado a tareas de limpieza y en virtud de la particularidad de las mismas, Asociación de Hipódromos podrá convocar a dichos empleados a cumplir funciones en días y horarios que no coincidan con los de la reunión. La convocatoria en este supuesto reemplazará jornadas de reunión a las que los empleados deben concurrir.

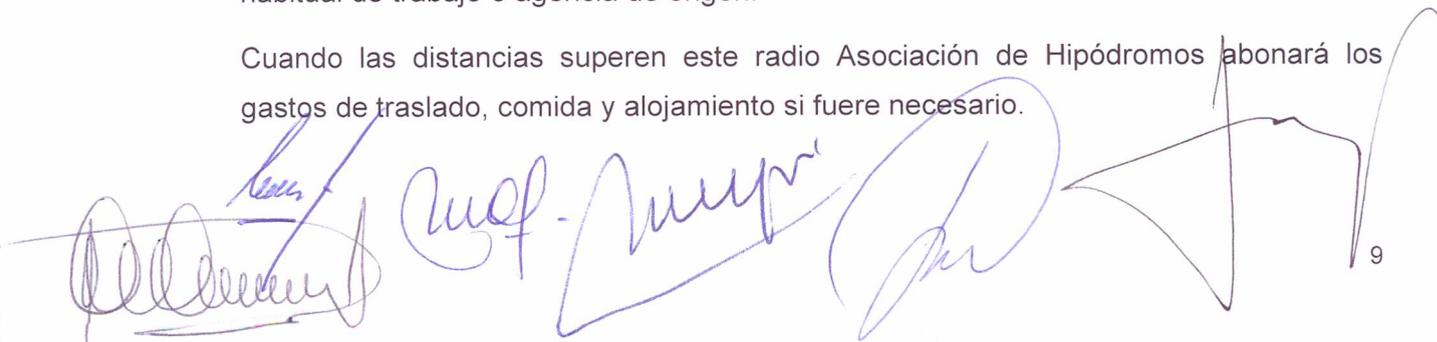
#### **Artículo 16° Rotación y Traslados.-**

Asociación de Hipódromos podrá cambiar el destino de sus empleados dentro de la zona laboral cuando las necesidades del servicio lo requieran, sin afectar la remuneración y categoría. Ningún dependiente podrá invocar violación del "ius variandi" cuando se produzcan rotaciones del personal.

Se define por zona el radio comprendido dentro de los 60 km. alrededor del lugar habitual de trabajo o agencia de origen.

Cuando las distancias superen este radio Asociación de Hipódromos abonará los gastos de traslado, comida y alojamiento si fuere necesario.

OSVALDO FERNANDEZ  
Asociación de Hipódromos Laborales Nº 3  
Asociación Colectiva



**Artículo 17°. Escala de Categorías y Funciones.-**

<p><b>1.- EMPLEADOS DE APUESTAS Y BOLETERIAS</b> <b>DESCRIPCIÓN Y BÁSICOS</b></p>	<p><b>2.- EMPLEADOS DE MAESTRANZA</b> <b>DESCRIPCIÓN Y BÁSICOS</b></p>
<p><b>CATEGORÍA 1</b> <u>Jornada: \$ 2294.09</u> <b>Empleado Múltiple Principal.-</b> Es el empleado que tiene a su cargo la emisión, cobro y pago de apuestas, venta de entradas, etc. de acuerdo a las modalidades de la empresa en agencias. Efectúa trámites, depósitos, etc. cumpliendo con las instrucciones que la empresa oportunamente defina. Está a cargo de otras agencias para funciones de supervisión.</p>	<p><b>CATEGORÍA 3</b> <u>Jornada: \$ 2058</u> <b>Maestranza Principal</b> Es el empleado Múltiple que tiene a su cargo las tareas de reparaciones y/o mantenimiento, con conocimientos técnicos, en los locales de las agencias o sub-agencias.</p>
<p><b>CATEGORÍA 2</b> <u>Jornada: \$ 2069.83</u> <b>Empleado Múltiple.-</b> Es el empleado que tiene a su cargo la emisión, cobro y pago de apuestas, venta de entradas, etc. de acuerdo a las modalidades de la Empresa en agencias. Efectúa trámites, depósitos, etc. cumpliendo con las instrucciones que la empresa oportunamente defina.</p>	<p><b>CATEGORÍA 4</b> <u>Jornada: \$ 1961</u> <b>Maestranza</b> Es el empleado Múltiple que tiene a su cargo las tareas generales de limpieza en los locales de las agencias o sub-agencias.</p>
<p><b>3.- AUXILIARES POLIVALENTES</b> <b>DESCRIPCIÓN Y BÁSICOS</b></p>	
<p><b>CATEGORÍA 5</b> <u>Jornada Diaria \$ 68.99</u> <b>Auxiliar Polivalente</b> Su función será la de cubrir las distintas</p>	

Dr. PAUL OSWALDO FERRANDEZ  
 Director de Ojo Relaciones Laborales Nº 3  
 C. de la Libertad 7, 3

posiciones que sean requeridas a efectos de optimizar la dotación de personal necesario para el correcto funcionamiento de las agencias en base a los distintos días de la semana e hipódromos que organicen las reuniones hípicas.

Para el caso que Asociación de Hipódromos desarrolle en las Agencias Hípicas que administra otras modalidades de juego tales como la operación y funcionamiento de maquinas electrónicas de resolución incierta (maquinas tragamonedas), agencia de lotería y/o cualquier otra modalidad de juego, LAS PARTES se comprometen a reunirse a los efectos de acordar y fijar dentro del ámbito convencional las escalas y categorías correspondientes a dicho personal.

#### **Artículo 18°. Adicionales.-**

A partir de la vigencia de la presente escala quedan sin efecto todos los adicionales establecidos en convenios anteriores, los que serán reemplazados por los siguientes:

#### **18.1°. Antigüedad.-**

Se establece un adicional por antigüedad equivalente al 1% sobre el básico de escala por cada año de servicio prestado en la empresa.

Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el año aniversario.

#### **18.2°. Presentismo y Puntualidad.-**

Se establece un adicional por presentismo y puntualidad equivalente al 20% sobre el básico de escala.

El adicional indicado será percibido siempre y cuando el personal no registre inasistencias (salvo las descritas en el art.21) ni llegadas tarde, ni se retire antes de la finalización de la jornada laboral.

#### **18.3°. Falla de Caja.-**

CSVALDO FERNANDEZ  
Prof. Relaciones Laborales INF 8  
Univ. Nacional de Colombia

Los empleados que en ejercicio de las tareas asignadas se desempeñen en las "Cajas", tanto de canje de ticket por dinero, de canje de dinero por ticket, bienes o servicios, deberán asumir la responsabilidad de las mismas y deberán reponer los efectos o fondos faltantes cuando fuere declarado materialmente por la Empleadora.

En cualquier caso, la Empleadora evaluará todo faltante de caja a los efectos de determinar la posible aplicación de otras sanciones a que diere lugar, de conformidad con las disposiciones de los Arts. 86, 87 sgtes. y cc de la L.C.T., y la iniciación de la acción de responsabilidad correspondiente.

A todo el personal que intervenga en el manejo de dinero o valores se le abonará un adicional remunerativo por Falla de Caja, que asciende a Pesos Cien (\$ 100.-) brutos mensuales, el que conformará el Fondo para Fallas de Caja durante los primeros 12 meses desde su implementación.

De no incurrir en Fallas de Caja a partir de tener completado el Fondo (12 x 100), comenzará a percibir pesos cien \$ 100.- mensuales brutos. En caso de concluir la relación laboral, se abonará al empleado el saldo acumulado total.

#### **Artículo 19°: Modalidades de Trabajo**

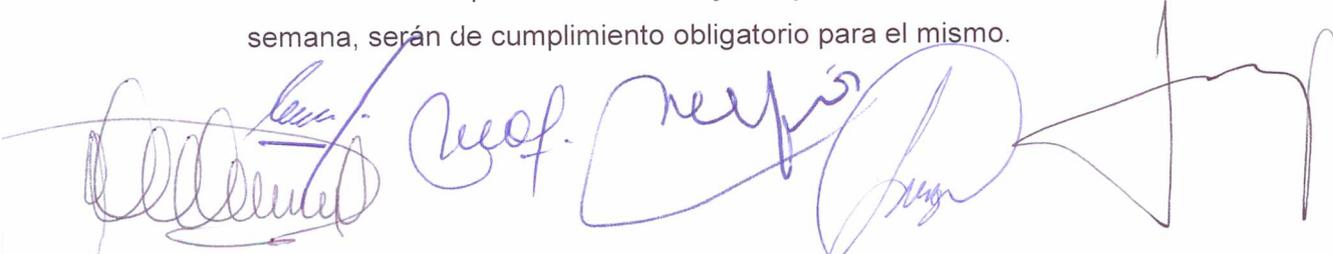
Los trabajadores prestarán servicios en aquellas jornadas en que se desarrollen reuniones hípicas a las cuales sean expresamente convocados por Asociación de Hipódromos en base a 3 modalidades:

- Permanentes: se les garantizará al menos a 20 jornadas hípicas al mes.
- Discontinuos A: la convocatoria mínima será de 14 jornadas hípicas de trabajo.
- Discontinuos B: se les garantizará al menos 4 jornadas hípicas al mes.

Los días de trabajo serán distribuidos en función de las exigencias de la Agencia en donde se desempeñen los empleados, tanto en días (lunes a domingo o feriados) como en horarios determinados (de acuerdo a lo dispuesto en el art. 14 del presente Convenio).

Asociación de Hipódromos podrá asignar jornadas adicionales a dicho personal en exceso de la convocatoria mínima, estableciéndose que las jornadas en todos los casos serán abonadas en forma normal sin que dicha circunstancia habilite a considerar las mismas como suplementarias. Las jornadas adicionales que asigne Asociación de Hipódromos al trabajador y su distribución en los diferentes días de la semana, serán de cumplimiento obligatorio para el mismo.

OSVALDO FERNANDEZ  
Asociación de Hipódromos  
Laboratorio  
Asociación Colectiva



En todos los casos los trabajadores gozarán por cada 6 (seis) días continuos de trabajo como máximo, de al menos 2 (dos) sin convocatoria con el fin de propiciar su descanso.

Aquellos trabajadores que quisieran trabajar menos días deberán solicitarlo por escrito, quedando a criterio del empleador concederlo, abonándosele solamente las reuniones trabajadas efectivamente quedando sin efecto jurídico alguno el mínimo de reuniones antes establecido.

En el supuesto de que Asociación de Hipódromos no contare más con la explotación de algún Hipódromo en particular por decisión propia o ajena, se reducirá la cantidad de jornadas de trabajo mínimas garantizadas precedentemente de manera proporcional a las que genere dicha situación con la consecuente reducción de la remuneración. En dicho supuesto, las partes se obligan a replantear el presente punto de este acuerdo de manera de adecuarlo a las nuevas circunstancias

**Artículo 20° Consideraciones Particulares.-**

Las remuneraciones serán “por reunión” con el básico y los adicionales que correspondieren y estarán de acuerdo a las reuniones efectivamente trabajadas en cada mes.

Las partes están de acuerdo en que por las características especiales de la actividad consistentes en la toma de apuestas de carreras ocurridas en los diferentes hipódromos, la misma se desarrolla en horarios y días no habituales respecto de otras actividades.

Asimismo, teniendo en consideración que la actividad de la Empresa se desarrolla en diferentes zonas de nuestro país y que en varias de ellas resulta dificultosa la búsqueda y selección de personal, LAS PARTES consideran necesario ratificar la plena vigencia y aplicación del Art. 231 de la LCT en materia de preaviso tanto para la empresa como para el personal comprendido en el presente.

**Artículo 21°. Licencia Ordinaria.-**

Todos los trabajadores comprendidos en este CCT tendrán derecho a un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos según antigüedad:

Hasta 5 años.....14 días

Más de 5 años y menos de 10 años.....21 días

OSVALDO FERNANDEZ  
Unión Laboral  
Unión Colaboradora

Más de 10 y menos de 20 años.....30 días

Más de 20 años.....35 días

El empleador abonará en concepto de licencia por vacaciones las reuniones a las que estuviese convocado el trabajador, comprendidas dentro del plazo de licencia respectivo.

La licencia se interrumpirá por enfermedad, debiendo continuar el empleado su utilización en forma inmediata al alta médica respectiva.

La licencia por vacaciones no podrá ser utilizada a continuación de licencias sin goce de sueldo o después de una suspensión, debiendo mediar no menos que una prestación real de servicios.

A los efectos del otorgamiento de las licencias por vacaciones, queda establecido por el presente Convenio, que las mismas se otorgarán por año calendario y la antigüedad del personal se computará desde la fecha de ingreso a la empresa y hasta el 31 de diciembre del año en que correspondan las mismas. Cada Agencia programará anualmente los turnos de licencias atendiendo las necesidades del servicio, haciendo conocer al personal las fechas de las mismas, pudiendo, de ser necesario, ser fraccionadas.

Las vacaciones se gozarán en días corridos a partir del día siguiente a un día de descanso.

En todos los casos los días de licencia deberán ser gozados íntegramente hasta el 31 de octubre del año siguiente.

Se deja constancia, que sin perjuicio de lo expuesto en los puntos anteriores, Asociación de Hipódromos se reserva la facultad de modificar las condiciones descritas precedentemente, en caso que razones operativas así lo impongan. En cualquier caso y para todo aquello que en forma específica no se encontrare contemplado en el régimen acordado se respetarán las disposiciones que en materia de licencias prescribe la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **Artículo 22° Feriados Nacionales.-**

Los días feriados nacionales, son aquellos que la legislación vigente determina. Dada las particularidades de la actividad caracterizada por el funcionamiento en días en que los diversos hipódromos programen y celebren reuniones hípcas los que pueden coincidir con días feriados o días no laborables, estos serán considerados días

Dr. RAJIL OSVALDO FERNANDEZ  
Director de Relaciones Laborales  
C/ 10 de Mayo 1234  
Montevideo, Uruguay

normales a los efectos del pago de la remuneración no existiendo recargo alguno al respecto.

Se establece como excepción a dicho principio general que de optarse por desempeñar tareas el día 1º de mayo de cada año se abonará dicho día con un recargo del 100% a los trabajadores que presten tareas.

Asimismo, teniendo en cuenta que la **Asociación Gremial de Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales** ha dispuesto que el día cinco (5) de octubre de cada año sea considerado el "Día del trabajador de la Actividad", se abonará al trabajador que desempeñe tareas en dicha fecha con un recargo del 100%.

### Artículo 23°. Ausencias.-

El personal deberá dar aviso a la empresa cuando no pueda concurrir a sus tareas, con al menos dos horas de anticipación al horario establecido para el inicio de las reuniones hípicas, de manera de permitir organizar su reemplazo antes de iniciar la jornada e indicando los motivos de su ausencia. Dicha comunicación deberá ser hecha de manera fehaciente por sí o por un tercero.

En casos de enfermedad, el empleador en uso de las facultades de contralor, podrá hacer verificar el estado de salud de sus empleados.

En todos los casos, los empleados al reintegrarse a sus tareas deberán presentar inmediatamente los comprobantes que acrediten los motivos de la ausencia, en caso de no hacerlo o hacerlo fuera de término, las mismas podrán ser consideradas como injustificadas, pudiendo ser sancionadas en consecuencia.

En los casos de ausencias injustificadas, además, los empleados perderán íntegramente el derecho a percibir el adicional establecido en el art. 17.2.

### Artículo 24°. Suspensión de días laborables.-

La garantización de las horas mensuales de trabajo y su retribución podrán variar de darse el supuesto de que la Agencia para la que el trabajador preste sus servicios esté imposibilitada de funcionar por causas ajenas a la Asociación de Hipódromos como podría ser la suspensión de jornadas hípicas en el/los hipódromos para las que éstas capturen apuestas. En caso de ocurrir este tipo de situaciones, la remuneración a

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ  
Dir. de Relaciones Laborales Nº 3  
Div. I - MITECBA

percibir por el trabajador estará ajustada a las horas mensuales efectivamente laboradas.

Asimismo, de configurarse un supuesto de fuerza mayor conforme a lo previsto en el Código Civil, Asociación de Hipódromos quedará facultada a suspender la jornada laboral sin que medie el pago de la misma.

En tal supuesto, la empresa deberá comunicar al personal dicha circunstancia con una antelación no inferior a 4 (cuatro) del horario programado para la iniciación de la reunión cancelada. Si así no lo hiciere, deberá abonar la reunión correspondiente.

Por otra parte, para el hipotético caso de configurarse alguna situación de fuerza mayor que impida el funcionamiento de la agencia, se crea una Comisión de Crisis integrada por dos miembros de la empresa y dos del gremio, con asiento en la Ciudad de Buenos Aires, que tendrá como función analizar todas las cuestiones suscitadas y adoptar medidas conjuntas y consensuadas que permitan superar las mismas.

Respecto del personal discontinuo y en virtud de las particularidades de la modalidad de convocatoria establecida para dicho personal, la empresa podrá reprogramar los días de convocatoria que hayan asignado asignados en cualquiera de los hipódromos, en uso de facultades de organización y dirección, sin necesidad de interpelación alguna.

#### **Artículo 25°. Fallecimiento del Trabajador.-**

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, el empleador abonará al beneficiario correspondiente, según el Art. 38 de la ley 18.037, en el caso que así lo solicite, un adelanto inmediato a deducir de la indemnización que establece el Art. 248 de la L.C.T. Esta suma no podrá ser inferior al monto equivalente a un sueldo.

Este beneficio no obsta la obligación de la empresa de abonar la indemnización prevista en el Art. 248 de la L.C.T. en los plazos establecidos en la misma.

Para poder contar con este beneficio, la antigüedad mínima del trabajador fallecido deberá ser mayor a 3 (tres) meses cumplidos.

#### **Artículo 26°.- De la Capacitación Profesional.-**

**26.1.-** La capacitación y formación profesionales se efectuará de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la Empleadora y estará reglamentada y organizada exclusivamente por la misma.

Dr. OSVALDO FERNANDEZ  
Asesor Laborales N° 3  
www.1199999999.com

**26.2.-** La capacitación se realizará en los períodos, lugares y horarios que determine la empleadora y de acuerdo a las normas que la misma determine.-

**26.3.-** Todo el personal comprendido en el presente Convenio, estará obligado a concurrir a los cursos de capacitación y formación.-

**26.4.-** Se ofrecerán programas de capacitación para puestos de mayor categoría a los empleados que demuestren eficiencia en sus puestos. Durante un período máximo de hasta 2 meses se otorgará un Plus por Entrenamiento. Al finalizar este programa, se evaluará la gestión realizada y se decidirá si el empleado ascenderá de categoría o si continuará prestando las mismas tareas que realizaba anteriormente, continuando así con su categoría habitual.

**26.5.-** En el caso de que el empleado no pueda realizar sus tareas habituales y sea reemplazado por otro empleado, se entenderá que estos reemplazos no implican categoría superior; siendo necesario considerar que cuando el empleado titular se reincorpore a su puesto, el empleado que lo cubrió continuará con el régimen previo al reemplazo.

#### **Artículo 27º. Paz Social.-**

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieran derivar en situaciones de conflictividad.

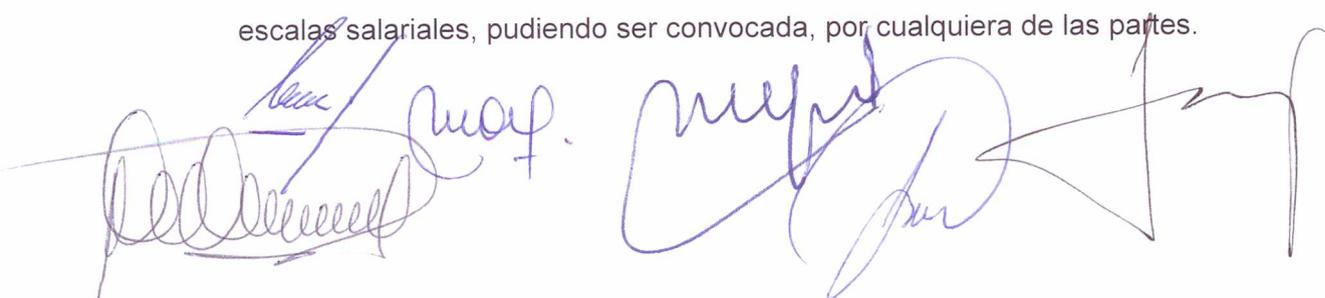
En aras de dicho objetivo y sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes declaran su firme determinación de realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de los servicios y a que no se afecten los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieran surgir y que fueren susceptibles de afectar el normal desarrollo de las actividades, mediante la efectiva utilización de todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación.

#### **Artículo 28º. Comisión de Remuneraciones.-**

Se dispone la creación de la Comisión de Remuneraciones compuesta por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de la Organización Sindical.

Dicha comisión tendrá a su cargo el análisis de todas las cuestiones relativas a las escalas salariales, pudiendo ser convocada, por cualquiera de las partes.

Dr. GSVALDO FERNANDEZ  
Sindicato de Trabajadores Laborales  
de la Industria y Comercio



La convocatoria deberá indicar expresamente el tema a analizarse y el día propuesto para la reunión con indicación del nombre de los representantes que concurrirán en representación de la parte que propone la convocatoria.

#### **Artículo 29°. Comisión Paritaria de Interpretación.-**

Se crea una Comisión paritaria con asiento en la Ciudad de Buenos Aires que tendrá como función resolver todas las cuestiones de interés general y de interpretación referidas al presente Convenio Colectivo de Empresa.

Dicha Comisión estará conformada por igual número de representantes de la empresa y de parte de la organización sindical sin perjuicio de los asesores que cada una de ellas crea necesario nominar.

Las resoluciones que adopte este organismo serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria.

La comisión tendrá un plazo para pronunciarse improrrogable y perentorio de quince (15) días.

En caso de no poderse arribar a un acuerdo o vencido el plazo del párrafo anterior sin que la misma se haya pronunciado, dirimirá el Ministerio de Trabajo de la Nación.

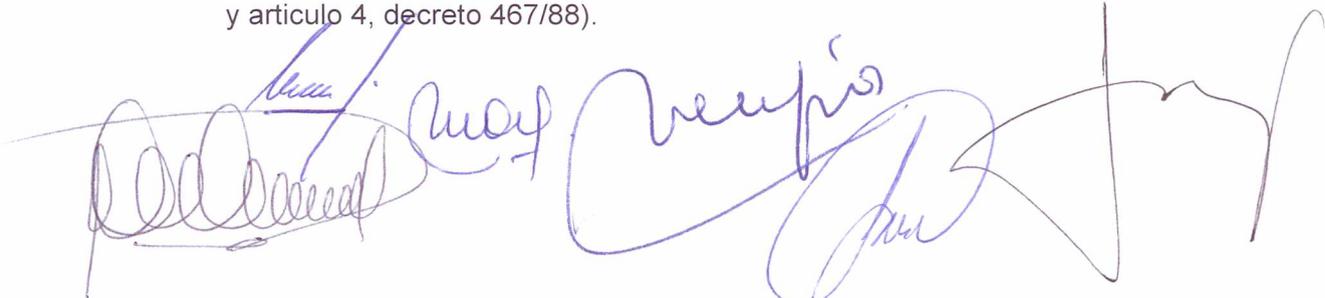
#### **Artículo 30°. Cuota Sindical.-**

Las Agencias comprendidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, actuarán como agentes de retención de las cuotas o contribuciones de los trabajadores comprendidos en esta convención que le indique el Gremio, en el sentido y con los alcances de la ley 23.551.

#### **Artículo 31. Contribución Extraordinaria:**

Las partes convienen, que la Asociación Empleadora efectúe una contribución mensual con destino a la Asociación Sindical signataria, equivalente a Pesos Doce Mil (\$ 12.000) mensuales, para ser destinado a obras, capacitación y fines culturales, sociales y de Turismo en beneficio de los trabajadores representados por la entidad Sindical y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (art. 9 Ley 23.551 y artículo 4, decreto 467/88).

Dr. RAÚL OSVALDO FERNÁNDEZ  
Secretaría de Relaciones Laborales Nº3  
Unidad de Gestión de la Comisión Colectiva



Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de Ley y deberán ser depositadas por la Asociación Empleadora firmante en la Cuenta que indique la Organización Sindical y/o contra entrega de Recibo de la misma.-

**Artículo 32°. Cláusula de Crisis.-**

Las partes signatarias de este convenio asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo, nacido del contenido de los acuerdos. En los casos que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la comisión paritaria de interpretación emergente de la Ley N° 14.250.

**Artículo 33°. Homologación.-**

Ambas partes de común acuerdo solicitan la homologación del presente Convenio de Empresa en los términos que contempla el Art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 34°. Observancia.-**

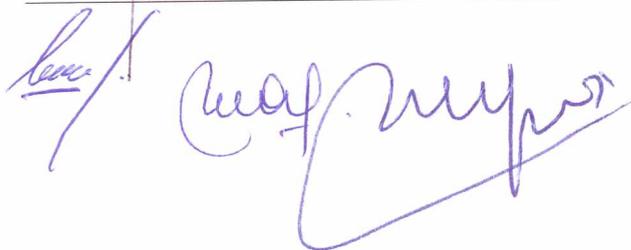
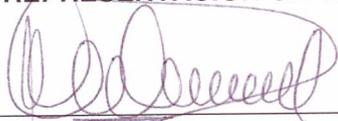
El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio de Empresa quedando las partes obligadas a la observancia de las condiciones fijadas precedentemente mientras mantenga dicho acuerdo su vigencia.

**Artículo 35°. Copias.-**

El Ministerio de Trabajo por medio de quién corresponda y a solicitud de las partes interesadas expedirá copia autenticada del presente Convenio Colectivo de Empresa.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 09 días del mes de abril de 2010.

**REPRESENTACION GREMIAL**



**REPRESENTACION EMPRESARIA**



GOV. (D) ESTADISTAS  
Cecilia Hernández Sabarwal  
Directora de Estadística Cultural  
Buenos Aires - P.B.

# AH- ASOCIACION DE HIPODROMOS - REGLAMENTO INTERNO -

## REGLAMENTO INTERNO

**Objetivo:** A partir de la puesta en vigencia del presente Procedimiento, con la documentación de ingreso para el legajo personal del empleado en RRHH deberá integrarse y suscribirse el presente Procedimiento como constancia de su conocimiento y aplicación. Copia del mismo será entregada en dicho acto al nuevo empleado. Este Reglamento Interno Básico dará los lineamientos básicos a los cuales el personal deberá atenerse en su relación laboral a nivel de pautas generales. Este Procedimiento será complementario al resto de los Procedimientos Operativos emitidos o a emitirse por la Asociación de Hipódromos y estará vigente hasta tanto no sea expresamente derogado.

**Alcance:** Todo el Personal dependiente de Agencias

### 1. ACTIVIDADES PROHIBIDAS

1.1 Emitir tickets sobre apuestas recibidas sin el correlativo pago en efectivo, vulgarmente llamado "fiado".

1.2 Recepcionar requerimientos para efectuar apuestas que no sean efectuadas directamente en el puesto de venta (ej. telefónicamente, etc.).

1.3 Transmitir a terceros ajenos a la Asociación de Hipódromos cualquier tipo de información inherente a la actividad desarrollada dentro o fuera del ámbito de la Agencia.

1.4 Efectuar apuestas a título personal por sí o a través de terceras personas, gratuito o no.

1.5 Facilitar el teléfono laboral de la Asociación a terceros ajenos a la Asociación de Hipódromos.

1.6 Recepcionar propinas del cliente en la medida que las mismas condicionen, faciliten y/o posibiliten realizar operativas prohibidas por la Asociación de Hipódromos y/o sus Organismos de Control.

1.7 Retener, omitir y/o falsear la información de cualquier tipo de operaciones diarias (ej. no limitativo: cierre de caja, formulas y fax nocturno a la Asociación) como asimismo el correspondiente depósito bancario a favor de la Asociación de Hipódromos y/o Hipódromo/s según concepto, días y pautas determinadas expresamente por la Asociación de Hipódromos.

1.8 El uso de telefonía celular dentro de la Agencia para aquellos casos que se evidencien o presuman como ilegal y/o de riesgo de seguridad interna (ej. juego ilegal, presunción de robo, etc.)

1.9 Mantener discusiones abiertas con el público asistente y/o subidas de tono o a viva voz y/o de maltrato para con el público y/o apostadores que condicionen la buena atención que se debe mantener hacia los clientes de la Agencia Hípica.

1.10 Mantener en el local de la Agencia Hípica a personas que estén en estado de ebriedad y/o actúen en prostitución y/o consuman o comercialicen drogas y/o cualquier otra que atente contra la normal actividad y transparencia de la Agencia, sin dar aviso a su Superioridad y/o requerimiento policial para su retiro del lugar.

1.11 Posibilitar o permitir el acceso y/o permanencia al puesto de venta a terceras personas ajenas a la Asociación de Hipódromos.

1.12 Fumar dentro del ámbito de la Agencia cuando este prohibido su consumo por Ley y/o Ordenanza Municipal.

1.13 Fumar dentro del ámbito del puesto de venta cuando las circunstancias exigen la

REGLAMENTO INTERNO

**Objetivo:** A partir de la puesta en vigencia del presente Procedimiento, con la documentación de ingreso para el legajo personal del empleado en RRHH deberá integrarse y suscribirse el presente Procedimiento como constancia de su conocimiento y aplicación. Copia del mismo será entregada en dicho acto al nuevo empleado.

Este Reglamento Interno Básico dará los lineamientos básicos a los cuales el personal deberá atenerse en su relación laboral a nivel de pautas generales.

Este Procedimiento será complementario al resto de los Procedimientos Operativos emitidos o a emitirse por la Asociación de Hipódromos y estará vigente hasta tanto no sea expresamente derogado.

**Alcance:** Todo el Personal dependiente de Agencias

**1. ACTIVIDADES PROHIBIDAS**

1.1 Emitir tickets sobre apuestas recibidas sin el correlativo pago en efectivo, vulgarmente llamado "fiado".

1.2 Recepcionar requerimientos para efectuar apuestas que no sean efectuadas directamente en el puesto de venta (ej. telefónicamente, etc.).

1.3 Transmitir a terceros ajenos a la Asociación de Hipódromos cualquier tipo de información inherente a la actividad desarrollada dentro o fuera del ámbito de la Agencia.

1.4 Efectuar apuestas a título personal por sí o a través de terceras personas, gratuito o no.

1.5 Facilitar el teléfono laboral de la Asociación a terceros ajenos a la Asociación de Hipódromos.

1.6 Recepcionar propinas del cliente en la medida que las mismas condicionen, faciliten y/o posibiliten realizar operativas prohibidas por la Asociación de Hipódromos y/o sus Organismos de Control.

1.7 Retener, omitir y/o falsear la información de cualquier tipo de operaciones diarias (ej. no limitativo: cierre de caja, formulas y fax nocturno a la Asociación) como asimismo el correspondiente depósito bancario a favor de la Asociación de Hipódromos y/o Hipódromo/s según concepto, días y pautas determinadas expresamente por la Asociación de Hipódromos.

1.8 El uso de telefonía celular dentro de la Agencia para aquellos casos que se evidencien o presuman como ilegal y/o de riesgo de seguridad interna (ej. juego ilegal, presunción de robo, etc.)

1.9 Mantener discusiones abiertas con el público asistente y/o subidas de tono o a viva voz y/o de maltrato para con el público y/o apostadores que condicionen la buena atención que se debe mantener hacia los clientes de la Agencia Hípica.

1.10 Mantener en el local de la Agencia Hípica a personas que estén en estado de ebriedad y/o actúen en prostitución y/o consuman o comercialicen drogas y/o cualquier otra que atente contra la normal actividad y transparencia de la Agencia, sin dar aviso a su Superioridad y/o requerimiento policial para su retiro del lugar.

1.11 Posibilitar o permitir el acceso y/o permanencia al puesto de venta a terceras personas ajenas a la Asociación de Hipódromos.

1.12 Fumar dentro del ámbito de la Agencia cuando este prohibido su consumo por Ley y/o Ordenanza Municipal.

1.13 Fumar dentro del ámbito del puesto de venta cuando las circunstancias exigen la

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Vertical stamp: DSV 400 FERNANDEZ]*

## AH- ASOCIACION DE HIPODROMOS – REGLAMENTO INTERNO -

atención al público apostador. Expresamente prohibido durante los diez (10) minutos previos a la largada de cada carrera.

1.14 Ausentarse del puesto de venta durante el horario laboral. Esto incluye el compartir asiento y/o mesa dentro del ámbito de la Agencia con cualquier persona ajena a la Asociación de Hipódromos.

1.15 Retirar documentación y/o valores y/o dinero de Caja fuera de los procedimientos pertinentes.

### 2. ACTIVIDADES OPERATIVAS DE APLICACIÓN BÁSICA

2.1 Firmar y aclarar la misma sobre el documento bancario que respalde cualquier operación de depósito o extracción en la entidad financiera y vinculada al movimiento de Caja de la Agencia.

2.2 Declarar las Fallas de Caja en tiempo y forma (formulario a tal fin y al momento de producirse).

2.3 Dar aviso verbal a su Encargada, Supervisor, Fiscalizador y/o cualquier otra categoría superior en el ámbito laboral y/o funcional de la Asociación de Hipódromos y con relación a la existencia o presunción de cualquiera de los actos prohibidos o que se hayan omitido de aplicar sobre el presente Reglamento Interno Básico y/u otros Procedimientos de la Asociación.

2.4 Informar y/o comunicar inmediatamente a su Encargada, Supervisor y/o Fiscalizador de problemas que afecten o potencialmente puedan condicionar al normal desarrollo y atención de la Agencia (Ej. operativos, técnicos, gastronómicos, inspecciones, Rh., etc.).

2.5 Mantener buen trato, colaboración, comunicación y coordinación laboral entre el personal de la Agencia, sus superiores y todos los empleados de la Asociación.

2.6 Mantener actualizados los conocimientos sobre incorporaciones normativas de procedimientos e instrucciones de la Asociación. A tal fin requerirá fehacientemente de su Fiscalizador la eventual capacitación pertinente.

2.7 Observar y hacer observar los Procedimientos e instrucciones de la Asociación de Hipódromos en lo personal y en terceros.

2.8 Cambiar el código de clave correspondiente a la activación/desactivación de la alarma; combinación de llave en Caja Fuerte; puertas de acceso al recinto donde este ubicada la Caja Fuerte y accesos externos a su Agencia, en cada oportunidad que se produzca el egreso laboral de personal dependiente de la misma o según el plazo de los pertinentes procedimientos al respecto, lo primero que ocurra, requiriendo en forma previa el conforme de su Supervisor o Fiscalizador por escrito.

2.9 Estar expectante para su informe a la superioridad sobre cualquier indicio de juego clandestino tentativo en la Agencia, adyacencias y localidad.

2.10 Cuidar por si o terceros usuarios los bienes de la Asociación, los Hipódromos intervinientes y terceros vinculados a la actividad de la Agencia, denunciando a su superioridad cualquier irregularidad al respecto.

2.11 Confeccionar diariamente y al cierre de cada jornada comercializada el formulario de Movimiento de Caja cumpliendo con el envío por fax a la Sede (en Capital Federal) de dicha formula con la información debidamente integrada, completa y balanceada. El fax deberá ser remitido siempre en igual fecha a la determinada en la formula informada.

AL SEÑOR DON VALDO FERNANDEZ  
Cajero de Hipódromos Laborales IVS

2.12 Cumplir con las instrucciones sobre administración de documentación interna, clasificación, archivo, fotocopia etc. para la Agencia y su respectiva remisión por correo de originales en periodicidad determinada por instrucción o procedimiento con destino a la Sede.

2.13 Extremar los recaudos y controles para lograr una mayor rentabilidad económica, conociendo y participando activamente sobre el objetivo institucional de maximizar los ingresos y minimizar los egresos económicos de la Agencia, siendo responsable por el correcto uso y guarda de los insumos provistos para su actividad.

2.14 Aplicar con celo los esquemas normativos de seguridad sobre la guarda y traslado de efectivo y/o valores de y hacia la Agencia.

2.15 Todo egreso de Caja que no sea imputable directamente a un pago de apuestas (ej. anticipos de viáticos, gastos, etc.), deberá estar previamente autorizado en forma fehaciente por el Fiscalizador o superioridad.

2.16 Toda rendición de viáticos o gastos deberá estar autorizado fehacientemente por el Fiscalizador o superioridad.

### **3. REGULACIONES SOBRE RRHH**

#### **3.1. FORMULARIOS**

3.1.1. Es su responsabilidad declarar cargas de familias y demás información solicitada por ANSES.

3.1.2. La AH se hará cargo de los costos de mantenimiento de las Cajas de Ahorro abiertas para el cobro de salarios. Una vez finalizado el contrato de trabajo por cualquier causa, el empleado deberá cerrar la cuenta o si desea mantenerla, deberá solventar los cargos por cuenta propia.

3.1.3. Los recibos de sueldo cuentan con dos hojas: una para la conservación del empleado, y la otra para el empleador que deberá ser firmada y enviada a Sede para su archivo todos los meses.

3.1.4. Comunique si se muda de domicilio temporal o definitivamente informando su nueva dirección.

3.1.5. En el caso de realizar un viaje, recuerde que debe rendir los viáticos dentro de las 72 hs. desde el regreso.

3.1.6. Todos los formularios o notificaciones, deben ser enviadas a Sede en original (en papel y firma en birome).

3.1.7. Se deja constancia de haberle provisto de su credencial de Prevención ART y que usted sabe que ante cualquier problema médico debe comunicarse con Prevención ART y con su empleador a la brevedad.

3.1.7. Al dejar de prestar servicios por propia voluntad, deberá comunicar a la AH por telegrama esta decisión con la debida anticipación.

#### **3.2. ASISTENCIA**

3.2.1. Deberá prestar servicios con puntualidad. Los horarios serán establecidos por la AH, debiendo el personal ajustarse a ellos.

3.2.2...Es su deber avisar a su supervisor inmediato si algún motivo le impide concurrir a sus tareas habituales con un tiempo prudencial para su reemplazo.

3.2.3. Al no presentarse a trabajar deberá justificar su falta según sea el motivo con los certificados correspondientes que avalen dicha situación. Si el motivo fuera por problemas de salud, le serán requeridos los certificados médicos debidamente labrados (con sello y

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Vertical stamp: Dpto. Prevenciones Laborales]*

## AH- ASOCIACION DE HIPODROMOS – REGLAMENTO INTERNO -

firma del profesional, diagnóstico, días de reposo y fecha de expedición). No se justificarán días con certificados que no contengan esta información.

3.10. El empleador podrá arbitrar los medios necesarios, de acuerdo al diagnóstico y plazo de ausencia invocado, de recurrir al servicio médico laboral de control de ausentismo.

3.11. Con un tiempo prudencial, el empleado deberá comunicar a su supervisor la intención de tomarse una licencia. Todas las licencias deben ser registradas, debidamente respaldadas, y firmadas por el empleado y su supervisor.

### 3.3. DE LAS BUENAS COSTUMBRES

3.3.1. Desempeñe las tareas que se le confíen con eficiencia y de buena fe.

3.3.2. Mantenga un excelente trato (tanto con los clientes como con los compañeros y superiores). Con los clientes sea breve en las conversaciones sin dejar de ser cortés, amable, respetuoso y simpático.

3.3.3. Es Obligatorio el uso del uniforme tanto el de verano como el de invierno: Los mismos serán provistos por la AH, cualquier inconveniente que se le presente deberá informarlo a la brevedad a su superior para que esté al tanto del problema y pueda solucionárselo.

3.3.4. Mantenga una buena presentación: con el objeto de brindar una buena imagen. El personal no podrá dejar tatuajes a la vista, los accesorios personales se utilizarán mínimamente, los anteojos deberán tener un marco conservador y los lentes no podrán ser oscuros o espejados, en caso de utilizar tintura: deberá ser de un solo color y dentro de la gama de colores naturales, tanto las manos como las uñas deberán estar limpias y bien cuidadas.

3.3.5...Será valorada toda actitud tendiente a colaborar con los demás.

3.3.6. Acepte y cumpla las órdenes e instrucciones que se le impartan.

La inobservancia de los puntos mencionados como cualquier otro determinado por esta Asociación para el desempeño de su personal dependiente, será considerada "falta grave" a los efectos de su evaluación disciplinaria.

El Original de este Reglamento Interno Básico, deberá ser suscrito en todas sus páginas - según cuadro al pie- con identificación de la persona, dándose como notificado a su contenido y aplicación. Atte.