

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTICULO 1º: Entidades Signatarias: Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, la **ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPÓDROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIA HÍPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES**, en adelante “**LA GREMIAL**”, con domicilio en Juramento 1590, Piso 1, de la Ciudad de Buenos Aires, representada por los Señores Diego Miguel Quiroga y Héctor Antonio Unti, con el patrocinio letrado de la Dra. Rosalía Isabel De Tejería, por el sector obrero; y la **CAMARA ARGENTINA DE AGENCIAS DE TURF**, en adelante “**LA CAMARA**”, con domicilio legal en Av. Alvear 1408, Piso 4, Of. 402, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Señor Horacio Gutiérrez, en su carácter de Apoderado con el patrocinio letrado del Dr. Ricardo Alberto Massini.

ARTÍCULO 2º: Recaudos Formales: La presente convención se celebra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el día **26 de Marzo de 2010.-.**

ARTICULO 3º: Ámbito de Aplicación: Se aplica a las actividades, desarrolladas dentro de los locales de las denominadas Agencias Hípicas de Apuestas Mutuas de los Hipódromos, administradas u operadas por los distintos gerenciadore del Hipódromo de La Plata, y al personal, que de acuerdo a las diferentes categorías, cumpla funciones en ellas, dentro del ámbito de representación de la entidad sindical signataria. El presente Convenio 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 con carácter subsidiario.

ARTÍCULO 4º: Ámbito de aplicación temporal: La presente convención colectiva tendrá una vigencia de dos años contados a partir de su suscripción.

PA
Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

[Handwritten signatures]

ARTÍCULO 5º: Actividad: Están comprendidas dentro de esta convención aquellas actividades propias y derivadas que se desarrollen en las Agencias de Apuestas sobre carreras de los hipódromos y/o cualquier actividad o modalidad de juego que funcionen físicamente dentro del local de las Agencias, cuya explotación fuera por sí o por terceros vinculados y/o en otros establecimientos.

ARTÍCULO 6º: Personal comprendido: El personal comprendido en esta convención es aquel que cumple funciones tendientes a posibilitar el funcionamiento de las agencias, como receptora y pagadora de apuestas de los hipódromos, atención al público apostador y servicios conexos, y que trabajen físicamente dentro del local de las agencias como así también quienes participen en la operación y funcionamiento dentro de su ámbito de cualquier otro juego alternativo que se encuentre comprendido en las actividades determinadas en el artículo anterior. Están expresamente excluidos de esta convención, el personal de dirección y jefatura.

R/A Daniel
DR. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

ARTÍCULO 7º: Personal y categorías: El personal comprendido en esta convención, se encuentra de acuerdo a las siguientes categorías:

I - CATEGORIA OPERATIVA

I - CAJERO: Su función principal consiste en centralizar el movimiento de dinero, dentro del sector asignado, recibiendo y entregando dinero de los operadores, en planillas apropiadas debiendo acumular saldos netos que luego rendirán al final de cada reunión.

I "A" – OPERADOR VENTA-PAGO FIJO (En ventanilla): Su función consiste en encargarse de operar máquinas venta-pago de apuestas, recibiendo y entregando el dinero proveniente de las apuestas realizadas por los clientes.

I "A 1" OPERADOR VENTA-PAGO INGRESANTE (En ventanilla) Esta categoría será transitoria durante el periodo de dos años a contar de producido el

[Handwritten signatures]

ingreso efectivo del trabajador, y su función consistirá instruirse y capacitarse en lo atinente a la operación de máquinas venta-pago de apuestas, recibiendo y entregando el dinero proveniente de las apuestas realizadas por los clientes.

I B – OPERADOR VENTA-PAGO MOVIL (Brazal): Su función consiste en tomar las apuestas en las mesas y/o barras donde estén ubicados los apostadores, volcar las apuestas destinadas al efecto, recibiendo y entregando el dinero proveniente de las apuestas realizadas por los clientes.

I C – PORTERO/BOLETERO: Su función consiste en la venta de entradas a las Agencias y el control de acceso a las mismas, sistema que en la actualidad ha quedado suprimido por el régimen de libre acceso y gratuidad para con las Agencias Hípicas.

I D - PIZARRERO: Su función es efectuar las anotaciones de las carreras en los pizarrones o planillas existentes al efecto.

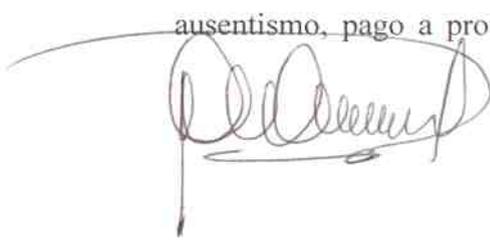
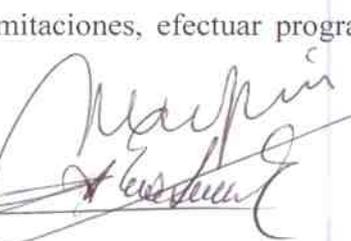
I E – AUXILIAR POLIVALENTE: Su función será la de cubrir las distintas posiciones que sean requeridas a efectos de optimizar la dotación de personal necesario para el correcto funcionamiento de las agencias en base a los distintos días de la semana e hipódromos que organicen las reuniones hípicas.

I F – SUPERVISOR: Su función consiste en la supervisión de la operatoria de todo el personal de la sala de juegos descrito precedentemente.

II CATEGORIA NO OPERATIVA

II A - ADMINISTRATIVO: Su función es encargarse de todas las tareas administrativas y contables necesarias para el funcionamiento de la Agencia: confección de los distintos tipos de planillas, liquidación de comisiones, liquidación de sueldos y jornales, registro de estados contables, control de ausentismo, pago a proveedores, tramitaciones, efectuar programaciones y toda

P/A 
DR. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

otra tarea administrativa que requiera el funcionamiento de la Agencia.

II B - HOSTESS: Su función es la de asesorar e informar a los clientes sobre el funcionamiento general de la agencia y las distintas modalidades de juego que en ella se ofrecen.

II C - MANTENIMIENTO: El personal comprendido en esta categoría se encargará del mantenimiento de las instalaciones del local destinado como Agencia, asegurando con su labor el buen funcionamiento de las mismas. También estará a su cargo efectuar todas las reparaciones que hicieran falta: Albañilería, Gas, Electricidad, Sonido e Iluminación, Plomería, Cerrajería, Pintura, Herrería, Carpintería, reparaciones de muebles y útiles. Estas tareas se considerarán cuando revistan carácter dependiente, no así cuando mediare subcontratación de los servicios con empresas especializadas del rubro.

II C I - MANTENIMIENTO INGRESANTE: Esta categoría será transitoria durante el período de 2 años a contar de producido el ingreso efectivo del trabajador y su función será instruirse, capacitarse en tareas de mantenimiento, y asistiendo al personal de mantenimiento principal.

II D - MAYORDOMO: Sus funciones consisten en tareas generales de mantenimiento, limpieza, reparaciones y apoyo.

II E - LIMPIEZA: El personal comprendido en esta categoría comprende a todo trabajador que, con carácter dependiente fuera asignado a la higiene y aseo de baños públicos y del personal, salón de apuestas, sector vestuarios del personal, sector estacionamiento, sector depósitos, sector cocina y barra, baldeo de vereda y de toda otra actividad relacionada a tareas generales de limpieza. La presente no tendrá aplicación alguna en el supuesto que las tareas descriptas precedentemente fueran realizadas por una empresa ajena a las partes signatarias del presente convenio, o a consecuencia de la subcontratación del servicio.

II F – SEGURIDAD Y VIGILANCIA: Sus funciones consisten en la custodia y salvaguarda de los bienes de la agencia durante el período en que ésta permanece abierta al público. Regirá también para el personal que revista carácter dependiente y no cuando mediare subcontratación del servicio por empresas especializadas del rubro.

II G – VALET-PARKING: Encargados de la playa de estacionamiento, si la hubiere, cuidaran y estacionaran los vehículos del público concurrente dentro del lugar, destinado a estacionamiento de vehículos.

II H - TESORERO: Su tarea consiste en controlar el movimiento de fondos desde y hacia el tesoro de la agencia. Chequean y controlan todo el movimiento de efectivo que ingresa o egresa de la agencia.

II I - GUARDARROPAS: Son los encargados de organizar la custodia de los abrigos y efectos personales de los clientes que así lo desean.

II J – CAMARERA/O: Su labor consiste en la atención de los pedidos de bebidas y refrigerios por parte del público apostador. Cuando dicho personal revista carácter dependiente de la Agencia. No así cuando integre el personal de terceros titulares de la concesión del bar y confitería.

ARTÍCULO 8º: Remuneraciones: Todos los empleados comprendidos en la Categoría Operativa, salvo la categoría (I E), tendrán una “remuneración básica mensual” la misma será el parámetro que distinguirá el régimen remunerativo. La categoría **I E**, tendrá una remuneración por reunión hípica. REUNION HIPICA: es el evento conformado por carreras de caballos S.P.C. transmitidas por o a través de uno o más Hipódromos, durante un día. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de esta remuneración básica, por el hecho de concurrir a prestar sus servicios los días en que se celebren reuniones en los hipódromos y el trabajador haya trabajado efectivamente en la Agencia toda la reunión, la remuneración

PIA
Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
O.N.R.T. - MTE y SS



básica se abonara mensualmente conjuntamente con los demás rubros remunerativos y resultara de ponderar las reuniones efectivamente trabajadas en el mes, las que no deberán ser inferiores a las 26 reuniones, para generar el derecho al cobro íntegro de la remuneración básica mensual. Se establecen las remuneraciones básicas mensuales de acuerdo al siguiente detalle:

CAJERO: \$ 1.750.-

OPERADOR VENTA-PAGO FIJO (En ventanilla): \$ 1.580.-

OPERADOR VENTA-PAGO INGRESANTE: \$ 1.550.-

OPERADOR VENTA-PAGO MÓVIL (Brazal): \$ 1.550.-

PORTERO/BOLETERO: \$ 1.510.-

PIZARRERO: \$ 1.510.-

SUPERVISOR: \$ 1.900.-

Asimismo, se establecen las siguientes remuneraciones básicas mensuales para la Categoría No Operativa:

ADMINISTRATIVO: \$ 1.600.-

HOSTESS: \$ 1.510.-

MANTENIMIENTO: \$ 1.560.-

MANTENIMIENTO INGRESANTE: \$ 1.530.-

MAYORDOMO: \$ 1.530.-

LIMPIEZA: \$ 1.510.-

SEGURIDAD Y VIGILANCIA: \$ 1.530.-

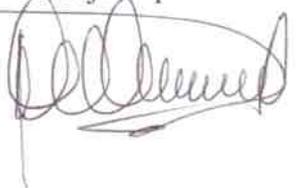
VALET-PARKING: \$ 1.510.-

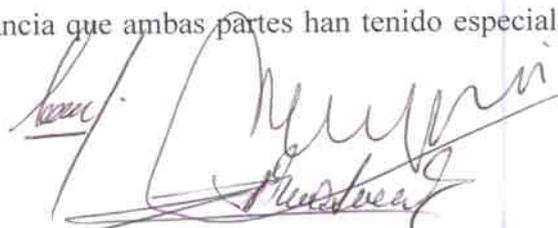
TESORERO: \$ 1.900.-

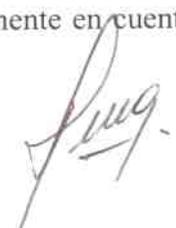
GUARDARROPAS: \$ 1.510.-

CAMARERA: \$ 1.510.-

Se deja expresa constancia que ambas partes han tenido especialmente en cuenta







para la determinación de los conceptos remunerativos que componen el salario de la presente Sección, el importe emergente de la asignación no remunerativa de carácter alimentario prevista por el Dec. 1273/02 y complementarios, así como la totalidad de los decretos vigentes hasta el día de la fecha en materia de remuneraciones. En consecuencia el monto de las asignaciones referidas se encuentra expresamente incluido en los conceptos salariales que han sido detallados hasta aquí y que se detallarán a continuación.

I E - AUXILIAR POLIVALENTE, la cual tendrá una remuneración básica por reunión de \$ 65.-. Asimismo se establece que a efectos del cálculo del sueldo anual complementario será considerado el promedio mensual de las reuniones trabajadas en el semestre respectivo.

P/A
Ricardo D'ottavio
Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

ARTICULO 9º: Remuneraciones Adicionales: Se consideran remuneraciones adicionales a aquellas que reciben los trabajadores del grupo o categoría operativa **salvo la categoría (I E)**, cuando cumplan los requisitos establecidos en esta convención para su percepción, además de la remuneración básica por reunión. Los adicionales que percibirán los trabajadores de la categoría operativa son: Antigüedad, Asistencia Perfecta, Puntualidad, y Falla de Caja.

1.) Antigüedad: Se establece en el 0,5% sobre la remuneración básica por año de antigüedad y será percibido por todos los trabajadores comprendidos en el grupo o categoría operativa **salvo la categoría (I E)**.

2.) Asistencia: Se establece en el 5% sobre la remuneración básica. Se percibirá por todos los trabajadores comprendidos en el grupo o categoría operativa **salvo la categoría (I E)**, de acuerdo a la programación mensual a la que el trabajador deba prestar tareas, si el trabajador faltare en alguna de las reuniones programadas del mes que presta servicio, perderá íntegramente el derecho a percibir este adicional durante el mes en cuestión, cualquiera haya sido la cantidad de reuniones en las

Ricardo D'ottavio *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

que cumplió sus tareas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que se le puedan aplicar.

3.) Puntualidad: Todos los trabajadores comprendidos en el grupo operativo **salvo la categoría (I E)** de esta convención colectiva tendrán derecho al cobro de un adicional por Puntualidad, cuando ingresen y egresen a sus labores en los horarios establecidos por el empleador, en los días de reuniones. Se tendrá en cuenta, para establecer el derecho de cada trabajador, a percibir el adicional por puntualidad, las constancias que surjan del reloj-fichador, y/o planillas de firma que existan en cada Agencia. Este adicional tendrá derecho el trabajador a percibirlo en la medida en la que se haya cumplido con la puntualidad. El monto de éste adicional será del 5% de la remuneración básica y se abonará mensualmente. Para aquellos trabajadores remunerados por reunión, únicamente tendrán derecho al cobro del adicional por puntualidad exclusivamente en los períodos mensuales que hubieran asistido con puntualidad como mínimo al 90 % de las reuniones totales mensuales, para los trabajadores remunerados en forma mensual, únicamente tendrán derecho al cobro del adicional en el exclusivo supuesto de haber asistido puntualmente en la totalidad de los días laborables del mes de que se trate.

4) Falla de Caja. A todo el personal que intervenga en el manejo de dinero o valores se le abonará un adicional por Falla de Caja, que asciende a Pesos Cincuenta (\$ 50.-) por mes.

ARTÍCULO 10º: Jornada de Trabajo: Debido a las especiales modalidades de la prestación laboral, las partes acuerdan que la jornada se extenderá durante el transcurso del día de reunión.

Para el personal de la **CATEGORIA OPERATIVA**, la jornada ordinaria de


D. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS



trabajo comenzará 45 minutos antes del inicio de la primera carrera, debiendo el mismo estar previamente vestido con su uniforme reglamentario, y se extenderá hasta pagadas las apuestas de la ultima carrera luego de lo cual los operadores entregaran el dinero al Cajero y con la conformidad de este se podrán retirar.

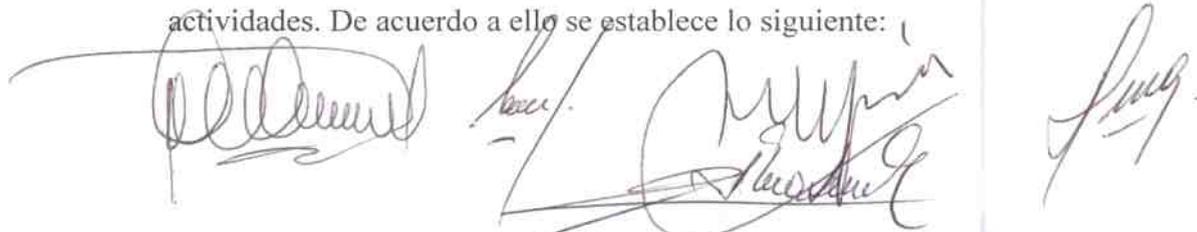
CAJERO: Este terminara su jornada cuando entrega la recaudación al gerente, y recibe el visto bueno de este, se podrá retirar. **BOLETEROS:** Su jornada laboral concluirá una vez rendida la anteúltima carrera, cuando entregaran la recaudación al gerente y con el visto bueno de este se retiran.

Para el personal de **LA CATEGORIA NO OPERATIVA** (administrativo, hostess, reparación y mantenimiento, maestranza, limpieza, sereno, valet parking, tesorería y guardarropas) la jornada laboral será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales quedando a disposición del empleador su disponibilidad horaria.

Los trabajadores remunerados por reunión, tendrán un mínimo asegurado de dieciséis (16) reuniones por mes. Aquellos trabajadores que quisieran trabajar menos días deberán solicitarlo por escrito, quedando a criterio del empleador concederlo, en este exclusivo supuesto, se abonaran solamente las reuniones trabajadas efectivamente quedando sin efecto jurídico alguno el mínimo de reuniones antes establecido.

ARTÍCULO 11°: Horas Extraordinarias: 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 hipódromos, la misma se desarrolla en horarios y días no habituales respecto de otras actividades. En razón de ello se considera que no puede establecerse el régimen de horas extraordinarias teniendo en cuenta los días sábados por la tarde y domingos y es por ello que se conviene un sistema de pago de horas extraordinarias y descansos diferente de los habituales en otras actividades. De acuerdo a ello se establece lo siguiente:

PIA
D. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. H.L. Nº 3 - D.N.C.
U.N.R.T. - MTE y SS



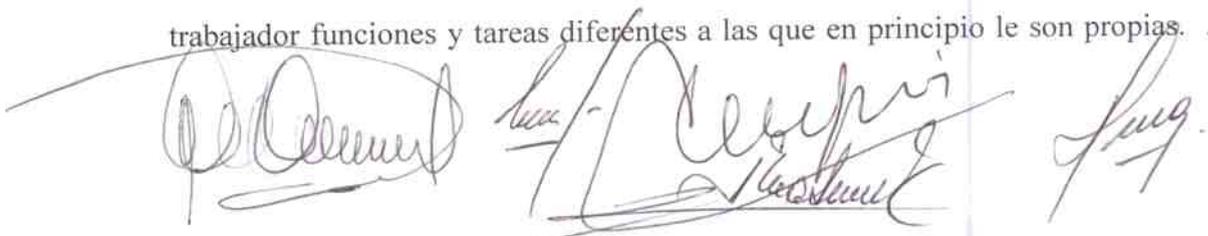
El personal de la categoría operativa tendrá derecho a percibir el monto correspondiente a horas extraordinarias cuando, durante el transcurso de un mes, supere las ciento noventa y dos (192) horas efectivas de trabajo cuando se hubieran computado 24 reuniones mensuales por trabajador, aumentando el número de horas efectivas proporcionalmente al número de reuniones mensuales laboradas.

El personal del grupo de maestranza tendrá derecho a percibir el monto correspondiente a horas extraordinarias cuando, durante el transcurso de un mes, supere las ciento noventa y dos (192) horas efectivas de trabajo, es decir cuarenta y ocho (48) horas semanales con un día y medio (1 y 1/2) día franco semanal.

ARTÍCULO 12°: Rotación: El empleador podrá hacer rotaciones del personal entre los diferentes sectores de la agencia o entre diferentes agencias. Si fuere entre sectores quedara a su exclusivo criterio siempre que obedezca a razones operativas; en cambio si lo fuere entre agencias en forma permanente no podrá superar la cantidad de dos por año. Cuando la rotación entre agencias sea temporaria para cubrir falta de personal o situaciones de fuerza mayor la rotación será a criterio de la empresa. Ningún trabajador podrá invocar violación del "ius variandi", cuando se produzca la rotación o rotaciones del personal y no significarán desjerarquización de su función ni disminución en sus haberes, debiendo tales ajustes ser previamente consensuado con el trabajador.

ARTICULO 13°: Polivalencia funcional: Las categorías laborales definidas en el presente C.C.T. no deberán interpretarse como restringidas en lo funcional a las definiciones que en cada caso se exprese, las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad. Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias. Al

PA
Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS



efecto de tareas de menor calificación solo serán adjudicables cuando la circunstancia excepcional lo haga requerible, o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o impliquen disminuciones salariales, ni dejar de estar sujeta a expresas compensaciones efectivas. En todos los casos el empleador se compromete a usar el principio que consagra este artículo con un criterio de razonabilidad. Todos los trabajadores comprendidos en este C.C.T. deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la empresa, atenta a la polivalencia funcional pactada y los criterios de capacitación acordados.

ARTÍCULO 14°: Cancelación o suspensión de la Reunión Hípica:

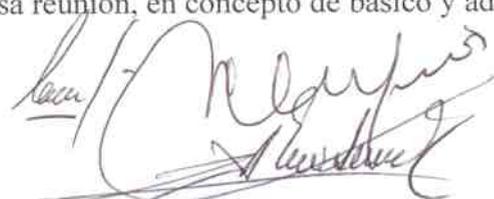
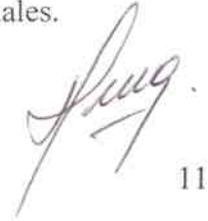
a - Si se cancela una reunión o se suspenden carreras, y el trabajador no concurre a la Agencia a efectuar sus tareas en su horario, no percibirá remuneración alguna por esa reunión, en concepto de básico y adicionales.

b - Si una reunión se cancelara y el trabajador concurriera a la Agencia a efectuar sus tareas en su horario, percibirá una remuneración equivalente al 25% de las remuneraciones que le correspondieren por esa reunión, en concepto de básico y adicionales.

c - Si una reunión se iniciara y suspendiera antes de haberse corrido la mitad de las carreras programadas el trabajador que hubiere concurrido en su horario percibirá una remuneración equivalente al 50% de la remuneración que le correspondiere por esa reunión, en concepto de básico y adicionales.

d - Si una reunión se iniciara y suspendiera luego de haberse corrido más de la mitad de las carreras programadas, el trabajador que hubiere concurrido en su horario percibirá una remuneración equivalente al 100% de la remuneración que le correspondiere por esa reunión, en concepto de básico y adicionales.

AA 
Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

ARTÍCULO 15º: Refrigerio y Descanso: Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo tendrán derecho a tomar un refrigerio dentro de la jornada laboral. Esto es, por cada reunión efectivamente trabajada el empleado tendrá derecho a un refrigerio que consistirá en alguna modalidad relativa a la variedad del menú del día con más una bebida sin alcohol y una infusión.

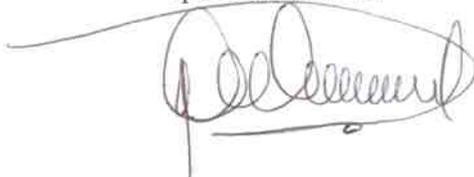
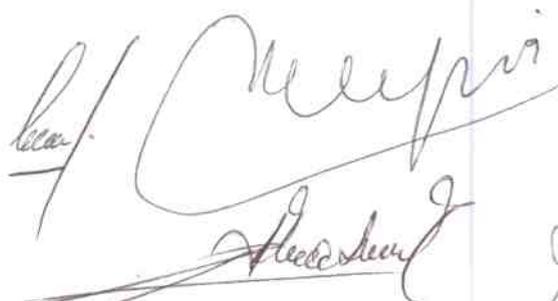
ARTÍCULO 16º: Vacaciones: Las mismas se otorgarán por año calendario, y la antigüedad del personal se computará desde la fecha de ingreso a la empresa. Todos los trabajadores comprendidos en esta C.C.T. tendrán derecho a un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Según Antigüedad.

Hasta 5 años.....	14 días.
Más 5 años y menos de 10 años.....	21 días
Más de 10 y menos de 20 años.....	28 días
Más de 20 años.....	35 días

La extensión, remuneración y época de otorgamiento de las vacaciones anuales del personal comprendido en la presente sección, se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo. Las partes signatarias del Convenio Colectivo acuerdan en razón de las necesidades de funcionamiento continua y permanente de la actividad, que las vacaciones anuales se otorguen durante todo el año pudiendo ser fraccionadas de Enero a Diciembre. Ello en virtud de presentar la actividad las características de excepción previstas en el segundo párrafo del Art. 154 de la L.C.T. Se conviene que uno de cada tres periodos de vacaciones debe ser otorgado para su goce en época de verano.


Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.G.
D.N.R.T. - MTE y SS

ARTÍCULO 17º: Régimen de licencias largas y especiales: Las establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, con más las que se fijan para los siguientes supuestos:

Enfermedad de hijo: Cuatro días por año

Día del Gremio: El día "5 de octubre" se conmemora el aniversario de la creación de la LA GREMIAL, y a los efectos de su tratamiento laboral ese día se computará como si fuera feriado nacional para aquellos trabajadores que cumplan tareas en la reunión programada para esa fecha si la hubiera.

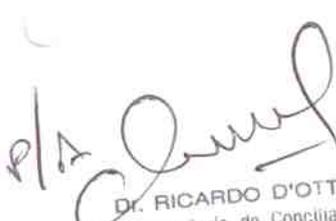
Feridos Nacionales: Se computará reunión doble para aquellos trabajadores que cumplan tareas los días determinados como Feriados Nacionales del calendario

ARTÍCULO 18º: Ropa de Trabajo: El empleador proveerá la indumentaria completa al personal uniformado, la que será renovada conforme a ley. Los empleados están obligados al uso de la misma y a utilizarla exclusivamente durante el transcurso de la jornada laboral.

ARTÍCULO 19º: 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 :

- 1.- Control de alcoholemia y drogadicción.-
- 2.- 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 dos compañeros de trabajo designados por la gremial. 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.

ARTÍCULO 20º: De las Propinas: Queda establecida la prohibición de recibir

P/A

D. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
O.N.R.T. - MTE y SS



"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 adquiriendo naturaleza remuneratoria.

ARTICULO 21°: Deberes y Prohibiciones Generales para todo el Personal:

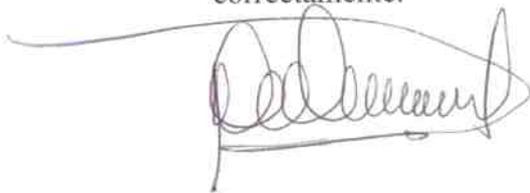
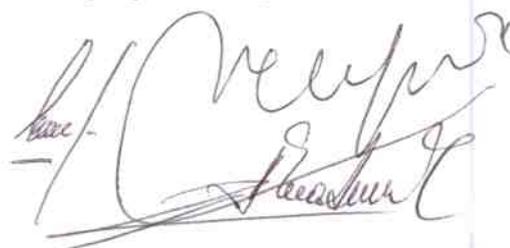
En razón de que varias de las actividades que regula este convenio tienen particularidades propias ya que los empleados, directa o indirectamente, manejan recursos de la Empleadora en dinero en efectivo o en bienes fácilmente convertibles en dinero y realizan constantemente operaciones que afectan directamente los mismos por estar afectados al desarrollo y explotación de Sectores de funcionamiento de Apuestas Hípicas y/o Máquinas de Resolución Inmediata (cuyos premios son abonados en dinero en efectivo o bienes fácilmente liquidables), el elemento "confianza" de la relación laboral 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:

1. - Obligaciones y Deberes: Se establecen los siguientes:

1.1.- Observar un comportamiento diligente, debiendo controlar los bienes asignados por la empleadora y que las operaciones a su cargo se realicen correctamente.

PA

RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
U.N.R.T. - MTE y SS

 -  

1.2.- Conducirse con buen trato y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar respecto a sus superiores, compañeros y subordinados.

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 los Sectores de Juego.

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

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.

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.

1.7.- Observar y hacer cumplir las normas de funcionamiento establecidas o que establezca la empleadora en los Sectores de funcionamiento de las Máquinas de Resolución Inmediata, como así también las normas de funcionamiento de todos los juegos alternativos que se explotan.

1.8.- Los empleados que en ejercicio de las tareas asignadas se desempeñen en la Venta y Pago de Apuestas, Cajas, tanto de canje de fichas por dinero, de canje de dinero por fichas y/o de 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


DR. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS



demás sanciones a que diere lugar, todo faltante de caja (sea en dinero o en fichas) será considerado como sucedido por falta grave en los términos del Art. 87 de la L.C.T.

2.- Prohibiciones. Queda terminantemente prohibido a los Empleados:

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.

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, Máquinas de Resolución Inmediata, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas o de la Empleadora.

2.3.- Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias celebrados u otorgados por la empleadora.

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.

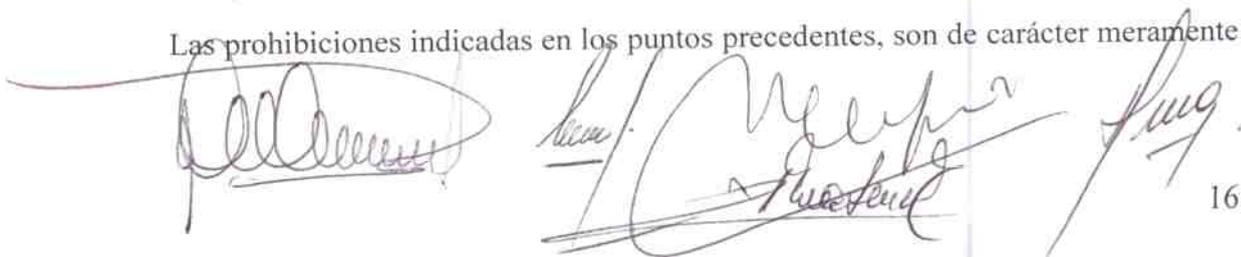
2.5.- Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres; o presentarse a cumplir tareas en estado de ebriedad, drogadicción o desaliño.

2.6.- Jugar o apostar por sí o por interpósita persona, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

2.7.- Ingresar y/o permanecer en los Sectores de Juegos, fuera de sus horarios de trabajo, sin autorización previa de la empleadora.

Las prohibiciones indicadas en los puntos precedentes, son de carácter meramente


D. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

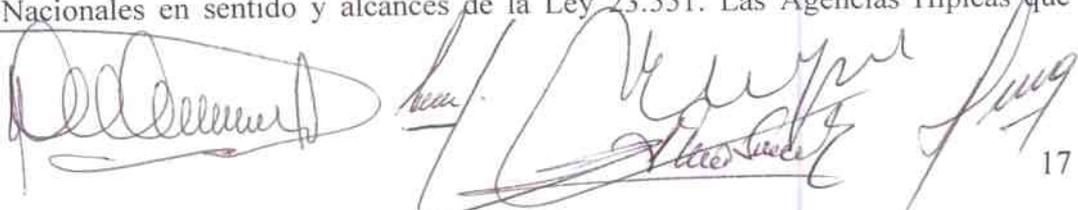


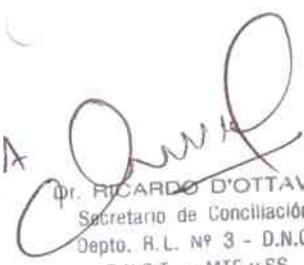
enunciativas, pudiendo la empleadora disponer la incorporación de todas aquellas que considere oportunas en el marco establecido por la LCT.

ARTÍCULO 22º: Comisión de Remuneraciones: Sé crea por la presente la Comisión de Remuneración compuesta por tres (3) representantes de la empleadora y tres (3) representantes de la Asociación Gremial. 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. 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.

ARTICULO 23º: Comisión Paritaria y de Interpretación: Se crea una Comisión Paritaria con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que tendrá como función resolver todas las cuestiones de interés general y de interpretación referidas al presente C.C.T.. Dicha comisión estará conformada por igual número de representantes de la empresa y de parte de la Asociación Gremial, sin perjuicio de los asesores que c/u de ellas crea necesario nominar. El número de representantes de cada una de las partes será de tres (3). Las resoluciones que adopte éste organismo serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria. La comisión tendrá un plazo para pronunciarse de quince (15) días. En caso de no poder arribarse a un acuerdo o vencido el plazo del párrafo anterior sin que se haya pronunciado dirimirá el Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTICULO 24º: Reconocimiento Sindical. Cuota Sindical: LA CAMARA reconoce como única entidad gremial representativa de los trabajadores categorizados en este C.C.T. a la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales en sentido y alcances de la Ley 23.551. Las Agencias Hípicas que



P/A

Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
O.N.R.T. - MTE y SS

expresamente formulen su adherencia al presente Convenio actuarán como agente de retención de las cuotas o contribuciones de los trabajadores comprendidos en esta convención que le indique LA GREMIAL en el sentido y alcances de la Ley 23.551.

ARTÍCULO 25°: *Reconocimiento de la Asociación Gremial por las Agencias Hípicas:* La CAMARA promoverá en todas las Agencias el ejercicio del Derecho Sindical, de acuerdo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 26°: *Aptitud Electoral:* Serán elegibles aquellos electores afiliados a LA GREMIAL que reúnan los requisitos previstos en el estatuto de la organización gremial y la legislación que regula la materia.

ARTÍCULO 27°: *Duración del Mandato y Tareas:* Los delegados serán elegidos por un (1) año, y podrán ser reelegidos. Sus funciones terminarán por fallecimiento, dimisión y por las causales establecidas en la legislación vigente y el estatuto de LA GREMIAL. Los delegados de las Agencias atenderán en la solución de los problemas gremiales; y los nombres de los mismos serán comunicados al empleador, debiendo éste posibilitar el desarrollo de las tareas de los delegados fijando un lugar de atención en cada Agencia durante el desarrollo de la reunión.

ARTÍCULO 28°: *Período de Prueba:* El período de prueba para los empleados del sector será el que dispone la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 30°: *Observancias:* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será el órgano de aplicación.

P/A

Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
O.N.R.T. - MTE y SS



