

**Convenio Colectivo de Trabajo entre  
la Asociación Gremial del Personal  
de los Hipódromos de Buenos Aires,  
San Isidro y Agencias Hípicas  
Provinciales y Nacionales y  
el Jockey Club Asociación Civil**

**CONVENIO COLECTIVO 940/08 "E"**

HOMOLOGADO EL 26/12/2007  
REGISTRADO EL 7/1/2008  
PUBLICADO B.O. EL 26/2/08

# BOLETÍN OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

## 26/02/08 SECRETARIA DE TRABAJO RESOLUCIÓN N° 80/2007 CCT N° 940/08 "E"

**Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y las Actas complementarias celebrados por la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales por la parte gremial y el Jockey Club Asociación Civil.**

Bs. As., 28/12/2007

VISTO el Expediente N° 1.151.271/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones tramita el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Actas complementarias suscriptos entre la ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES por la parte gremial y el JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL por la empleadora, obrante a fojas 210/ 230 y fojas 231 y 321 respectivamente, de las actuaciones citadas en el Visto.

Que conforme surge del plexo acompañado las partes han consensuado un convenio colectivo de trabajo de empresa, cuyo ámbito de aplicación es el Hipódromo de San Isidro de la provincia de Buenos Aires.

Que a efectos de iniciar negociaciones con la empresa precitada, la asociación sindical designó los integrantes de la comisión negociadora a fojas 23.

Que a foja 1 del expediente N° 1.200.443/06 agregado como foja 140 a los autos principales, se ha dejado constancia de los trabajadores que han intervenido en la negociación, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que a fojas 321 las partes han subsanado la observación correspondiente a los Artículos 6 y 23 del convenio acompañado, solicitando su inmediata homologación.

Que a efectos de su publicación, las partes deberán acompañar un texto

ordenado del plexo convencional.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio, deberá elaborarse por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo del pertinente proyecto de Base promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que en cuanto a lo dispuesto por el Artículo 13 "B" del mentado Convenio, se estima corresponde dejar constancia que para la procedencia del control de alcoholemia y drogadicción al personal, el mismo deberá instrumentarse conforme lo dispuesto por el Artículo 70 y 71 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que cabe destacar que el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se corresponde con la empresa signataria y la representatividad de los trabajadores por medio de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente y se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello, LA SECRETARIA DE TRABAJO RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y las Actas complementarias celebrados por la ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES por la parte gremial y el JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL por la empleadora, obrante a fojas 210/ 230 y fojas 231 y 321 respectivamente, del Expediente N° 1.151.271/06, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION.

Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 210/230 y Actas de fojas 231 y 321 del Expediente N° 1.151.271/06.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Gírese a la Dirección de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber a las partes que deberán acompañar un texto ordenado con las modificaciones realizadas a efectos de su publicación.

ARTICULO 6° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y las Actas complementarias homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 7° — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

---

Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.151.271/06

Buenos Aires, 7 de enero de 2008

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST 80/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 210/230, 231 y 321 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 940/08 "E".

VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto.  
Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nro.: .....

Artículo 1º. Partes Intervinientes.

Las partes intervinientes en el presente convenio son la ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES Y EL JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL (HIPODROMO SAN ISIDRO).

Artículo 2º. Lugar y Fecha de Celebración.

Artículo 3º. Actividad Comprendida.

Las tareas específicas para la actividad hípica y en lo concerniente a la explotación turfística del Hipódromo de San Isidro como organizador del espectáculo, en los días que se realicen reuniones hípicas o funcione como agencia de otros Hipódromos, así como sus complementarias y accesorias, por sí o por terceros, dentro de los alcances del Estatuto y personería de la Asociación Gremial.

Artículo 4º. Ámbito de Aplicación y Personal Comprendido.

El ámbito de aplicación será el Hipódromo de San Isidro.

Comprende a todos los empleados no jerarquizados sin distinción de categorías que desarrollan tareas en los días de reuniones hípicas, y en los días que se explota cualquier modalidad de juego, sea por medio de máquinas de resolución inmediata, captación y/o administración de apuestas, e inserción de nuevas modalidades de juego, dentro del predio del Hipódromo de San Isidro, o cuando éste funcione como agencia de otros Hipódromos, así como sus complementarias y accesorias bajo cualquier modalidad de juego y al personal que cumpla tareas de prestación discontinua, por sí o por terceros —con excepción de los excluidos en el artículo 5º—.

Artículo 5º. Personal Excluido.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio de empresa, todo personal jerárquico dependiente del JOCKEY CLUB, de la categoría jefe de Sector en adelante, teniendo o no personal a su cargo y los profesionales y técnicos con título terciario, o universitario que desempeñen tareas encuadradas dentro de la formación profesional.

Asimismo quedarán también excluidas otras funciones no existentes en las escalas del presente convenio, inherentes a la organización de las carreras de caballos y que, por su naturaleza o especialidad, no estén encuadradas en el mismo.

Artículo 6°. Período de Vigencia, Vencimiento del Convenio, Alcances y Efectos.

El período de vigencia del presente convenio comienza a partir de la fecha de su homologación 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, hasta tanto no se resuelva el diferendo sobre el particular, se mantendrá en vigencia lo establecido en el presente Convenio.

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 el JOCKEY CLUB, el personal y la conducta laboral en el ámbito de la primera.

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 7°. Representación.

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 8°. Remisión a las leyes generales.

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre EL JOCKEY CLUB y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren, serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Artículo 9°. Del objeto y las conductas.

Es objetivo común de las partes (Jockey Club - Gremio), mantener un conjunto de negociación y relación estable y armónica. Ambas partes dejan expresa constancia que, de existir en el futuro autorización a los hipódromos de instalar y explotar máquinas de resolución inmediata o incierta, por parte del Instituto Provincial de Lotería y Casinos, se hace necesario profundizar esa relación en la convicción de lograr el desarrollo de nuevas técnicas de producción y trabajo, aplicadas como siempre en un marco de respeto mutuo, que confluirán en mejorar los niveles de trabajo, producción, servicios, optimización de los costos empresariales y en un máximo desarrollo personal, técnico y profesional de los trabajadores.

Asimismo coinciden, en que la estructura privilegie la adaptabilidad laboral a fin de que el Jockey Club logre desenvolverse positivamente en un marco de mejor servicio y mayores rendimientos en el mercado del turf, logrando además su inserción en el mercado de la actividad de máquinas de resolución inmediata 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, desarrollo empresarial y en la evolución positiva de las condiciones de trabajo y de la dignidad del salario del trabajador.

CAPITULO I – CONDICIONES GENERALES Artículo 10°. Ejercicio de dirección y organización.

El JOCKEY CLUB, en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrá en caso de necesidad y urgencia distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones distintas a las categorías descriptas, 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, y siempre y cuando esos cambios no signifiquen un ejercicio irrazonable de esa facultad y que el trabajador no se vea afectado en sus aspectos morales o económicos, abonándosele el mayor cargo en caso de corresponder.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, transcurrido el plazo de 3 (tres) meses continuados en el desempeño de esta tarea o función, la misma se considerará definitiva.

Artículo 11°. De la Capacitación Profesional.

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.

2.- Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá que concurrir a los cursos de capacitación y formación, en los horarios y lugares que determine el empleador, sin que ello afecte otras actividades del trabajador.

Las horas de capacitación fuera de la jornada legal de trabajo serán remuneradas. Se exceptúa la capacitación y formación brindada al trabajador durante los tres primeros meses desde su ingreso.

Artículo 12°. Período de prueba.

Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan implementar las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo art. 92 bis u otra ley que en el futuro reconozca los plazos del período de prueba, términos y condiciones establecidas en dicha norma legal.

Artículo 13°. Controles.

Podrá someterse a los empleados 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 deberá someterse a:

A – 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, de los cuales uno podrá ser elegido por el empleado afectado.

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.

B. — Control de alcoholemia y drogadicción.

Artículo 14°. Ropa de Trabajo.

El Jockey Club proveerá sin cargo al personal la ropa de trabajo necesaria según la estación, de acuerdo al desempeño de sus funciones en los sectores Servicios Generales, Personal de Pista y Mantenimiento. El JOCKEY CLUB se reserva el derecho de implementar en el futuro el uso de ropa de trabajo a otro personal. La misma deberá ser utilizada exclusiva y obligatoriamente durante la jornada laboral, siendo responsabilidad del empleado mantenerla aseada y presentable.

El personal deberá estar cambiado con su ropa de trabajo y en el horario fijado por la Institución.

Artículo 15°. Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de



trabajo sean lugares seguros salubres y adecuados para el trabajo de los dependientes, por el presente C.C.T se crea el comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual estará conformado por dos (2) representantes por la parte Sindical y dos (2) representantes de la Empresa los que podrán ser asistidos por técnicos idóneos en materia de Seguridad e Higiene.

Las funciones que el Comité mixto tendrá a su cargo, serán exclusivamente de estudio y asesoramiento de todos los temas que tengan relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo y que, de oficio o a pedido de parte, le sean enviados para su consideración y dictamen.

Cualquiera de los integrantes del Comité tendrá facultades de convocar al mismo a reuniones de urgencia cuando:

1.- Se observen condiciones de riesgo inminente para la salud o vida de los trabajadores, comunicando por medio fehaciente los hechos constatados a los responsables del sector comprometido y al servicio de Higiene y Seguridad de la Empresa.

2.- Se observen elevados índices de accidentes o enfermedades laborales, surgidos de los estudios estadísticos en materia de medicina laboral.

Este Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo deberá constituirse dentro de los 90 días contados a partir de la firma del presente C.C.T.

Sus miembros podrán ingresar a todos los lugares de trabajo donde se realicen tareas en cualquier horario, realizar mediciones, y desarrollar encuestas al personal.

Se establece el mecanismo de consulta previa ante cambios que afecten la seguridad e higiene a realizar por parte de la Empresa, permitiéndose su estudio detenido.

Las recomendaciones de este Comité se adoptarán por acuerdo unánime de sus miembros.

Medicina del Trabajo.

Será responsabilidad de la Empresa la reubicación del personal que con motivo de accidente de trabajo o enfermedad profesional o accidente o enfermedad inculparable resultare parcialmente incapacitado y no pudiera realizar sus tareas habituales, suministrándole tareas acordes con su limitación según dictamen del servicio médico competente. En todos los casos la empresa procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible y de no existir posibilidad de reubicación se atenderá a lo dispuesto por el art. 212 LCT.

Los exámenes médicos practicados por el Empleador y por la ART, sean cuales fueren sus resultados, deberán estar a disposición de cada trabajador. A tal fin

será responsabilidad del Servicio de Medicina Laboral de la Empresa la recopilación de dichos exámenes (propios y de la ART). Ante su sola requisitoria el servicio de Medicina Laboral de la Empresa deberá entregar al trabajador interesado las copias de los exámenes practicados (electrocardiogramas, protocolo de análisis audiometrías etc.), debidamente autenticadas.

#### Artículo 16°. Instalaciones y Material de Trabajo.

La Empresa proveerá a los empleados, sin cargo alguno, los elementos de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas que se le encomendaren, comprometiéndose el trabajador al cuidado y uso correcto de los mismos, manteniéndolos en alto grado de eficiencia y conservación.

Deberá la Empresa suministrar material idóneo para la verificación de la autenticidad de los billetes que entrega el apostador en cada sector de expedición de boletos o boletería de accesos al hipódromo.

Todo elemento de protección personal que sea entregado será de uso obligatorio, debiendo el empleado ajustarse a lo establecido en la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y toda otra norma que regule en la materia.

Para este personal se habilitará, en todos los lugares de trabajo, baño con agua fría y caliente, como así también comodidades suficientes para el personal provisto de cofres individuales para el depósito de su ropa de trabajo. Igualmente se instalará en los lugares de trabajo botiquines con todos los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios.

El empleador deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas y útiles empleados en el proceso de trabajo para prevenir y evitar cualquier daño psicofísico al trabajador. En tal sentido deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y su entorno laboral.

Todo sector de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en un número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.

#### Artículo 17°. Deberes y obligaciones.

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 por estar afectados al desarrollo y explotación de Sectores de funcionamiento de Apuestas Hípicas (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 o 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:

A - Observar un comportamiento diligente, debiendo controlar y cuidar los bienes y fondos asignados por la Empresa y que las operaciones a su cargo se realicen correctamente, protegiendo los elementos, fondos y bienes asignados en custodia, siendo responsables de los mismos.

B - Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar también respecto a sus superiores, compañeros y subordinados. Recíprocamente, el personal jerárquico o superior que esté a cargo del personal, deberá observar idéntico respeto al trabajador.

C - 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.

D - Cualquier modificación de los datos incorporados en la ficha de ingreso, cuyo contenido se entenderá efectuado bajo el carácter de declaración jurada, deberá ser comunicado de inmediato a su empleador. 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 E - Observar y hacer cumplir las normas de funcionamiento establecidas o que establezca el JOCKEY CLUB en los Sectores. A tal efecto, dentro del plazo de los 180 días desde la homologación del presente convenio, se dictará un reglamento interno.

Artículo 18º.- Prohibiciones.

No estará permitido a los Empleados:

A - Recibir cualquier ventaja, que le ofrezcan como retribución de actos indebidos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ello.

B - 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.

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

D - 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.

E - 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.

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

G - Ingresar y/o permanecer en los sectores de trabajo, fuera de sus horarios de trabajo, sin autorización previa del JOCKEY CLUB.

Las conductas indicadas en los puntos precedentes, son de carácter meramente enunciativas, pudiendo el JOCKEY CLUB disponer la incorporación de todas aquellas que considere oportunas en el marco establecido por la LCT, siempre que fueran notificadas a la Comisión de Crisis, siguiendo el procedimiento que dispone el art. 42.

## CAPITULO II – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19°. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo para el personal, se establece en ocho (8) horas por reunión hípica diaria.

Sin perjuicio de lo expuesto y teniendo en cuenta que en muchos casos las reuniones programadas pueden finalizar sin que se haya agotado el tiempo previsto para la jornada de trabajo, el JOCKEY CLUB podrá compensar tales diferencias de manera tal que el cociente resultante de dividir la cantidad de horas mensuales trabajadas por las reuniones efectivamente laboradas, no exceda de ocho (8) horas.

El JOCKEY CLUB definirá el horario efectivo de ingreso del personal teniendo en cuenta las distintas tareas que desarrollan; sin perjuicio del derecho que se reserva de implementar horarios especiales para aquellas funciones que, por su especialidad así lo requieran.

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 sus funciones y dentro del cual hará uso del vale de refrigerio.

Los empleados que cumplen funciones de Operador venta-pago podrán fraccionar el descanso establecido de manera tal que no afecte el normal desarrollo de la venta de boletos.

Para el supuesto que en una reunión se exceda el tiempo de jornada establecido, el personal tendrá la obligación de continuar sus tareas hasta la finalización de la misma.

Si la reunión excediera las ocho horas (8) horas, se otorgará un descanso adicional de 15 minutos y un refrigerio a cargo de la Empresa.

Artículo 20°. Reuniones Adicionales.

Se considerarán reuniones adicionales, aquellas que realicen los empleados conforme el siguiente detalle:

a) Personal encuadrado dentro del artículo 22: (prestación permanente) Las que excedan la cantidad de 10 reuniones programadas y celebradas mensualmente en el Hipódromo de San Isidro.

b) Personal encuadrado dentro del artículo 31: (prestación discontinua) Son aquellas que superen las cinco reuniones garantizadas.

La convocatoria a reuniones adicionales, en ningún caso facultará al empleado a considerarse con un derecho adquirido, dejando aclarado que las mismas serán retribuidas de igual manera que una reunión garantizada.

Artículo 21°. Suspensión de Reuniones.

El JOCKEY CLUB deberá comunicar tal circunstancia con una antelación no inferior a 24 (veinticuatro) horas del horario programado para la iniciación de la reunión cancelada. Si así no lo hiciere, deberá abonar la reunión correspondiente.

De configurarse un supuesto de fuerza mayor conforme a lo previsto en el Código Civil el JOCKEY CLUB quedará facultado a suspender la reunión programada, y abonar un sueldo básico sin adicionales.

### CAPITULO III — FUNCIONES, CATEGORIAS Y REMUNERACIONES

Observar Anexo I

### CAPITULO IV - REGIMEN PARA EL PERSONAL DE PRESTACION PERMANENTE

Artículo 22°. Personal Comprendido.

Comprende a todos los empleados que prestan servicios los días en que se realicen reuniones hípcas en el Hipódromo de San Isidro o cuando éste funcione como Agencia de otros Hipódromos, cumpliendo en dichas oportunidades el horario fijado en el régimen general de jornada establecido en el artículo 19.

#### Artículo 23°. Adicionales.

A partir de la vigencia de la presente escala —CAPITULO III— quedan sin efecto todos los adicionales establecidos, así hubieran sido originados mediante acuerdos de partes, usos y costumbres, Convenios anteriores o cualquier otra fuente.

#### Artículo 24°. Adicional Antigüedad.

Se establece un adicional por año de antigüedad equivalente al 3% sobre el básico de escala para todo el personal ingresado hasta el 31-12-1999.

Para los trabajadores incorporados a la empresa a partir del 01-01-2000, y hasta la homologación del presente convenio, se sustituye el Adicional por año de antigüedad sobre el básico de escala del 0.5% al 3%.

A partir de la homologación del presente Convenio, todos los trabajadores que ingresen a la empresa, así como también aquellos que hayan cesado en sus tareas por cualquier motivo, y luego se reincorporen a la misma, gozarán de un adicional por año de antigüedad equivalente al 0,5% sobre el básico de escala.

#### Artículo 25°. Adicional Presentismo y Puntualidad.

Se establece un adicional por presentismo y puntualidad equivalente al 12% (8% y 4% respectivamente) calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría. Se excluye de la base de cálculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no.

El adicional por Presentismo indicado no será percibido cuando:

- a) Se incurra en una inasistencia injustificada.
- b) Se exceda de 3 (tres) ausencias justificadas.
- c) Se exceda de 20 (veinte) ausencias justificadas por accidentes de trabajo. Se exceptúan las causas de ausencias por licencias de vacaciones, maternidad y matrimonio.

El adicional por Puntualidad indicado no será percibido cuando:

- d) Se exceda de 3 (tres) llegadas tarde, o cuando exista sólo una que supere los 30 minutos.
- e) una llegada tarde se descuenta el 30%.
- f) dos llegadas tarde se descuenta el 60%.

g) tres llegadas tarde se descuenta el 100%.

Artículo 26°. Adicionales.

a- Falla de Caja:

A todo el personal que intervenga en el manejo de dinero o valores se le abonará un adicional equivalente al 10% por Falla de Caja calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría, se excluye de la base de cálculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no. Asimismo se abonará una suma fija según categoría.

Observar Anexo I.

b- Tareas riesgosas:

Al personal que efectúe tareas de palafrenero de partidores, palafrenero montado y herrador se le abonará un adicional equivalente al 10% por Tarea Riesgosa calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría, se excluye de la base de cálculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no.

Artículo 27°. Feriados Nacionales.

Se abonará al personal que preste servicios en reuniones programadas para los días feriados nacionales, un jornal doble por todo concepto.

Artículo 28°. Garantía y Convocatoria a reuniones hípcas.

a) Al personal que desempeña funciones en las reuniones que se programan y celebran en el ámbito del Hipódromo de San Isidro, se le garantiza como mínimo la cantidad 10 de reuniones hípcas mensuales que se programen y celebren en el ámbito del Hipódromo de San Isidro.

b) Para las reuniones hípcas que se realicen como agencia de otros Hipódromos, se formarán grupos con el personal permanente y/o discontinuo de San Isidro, pudiendo éste optar en formar dichos grupos.

La Empresa deberá notificar al empleado la convocatoria a la reunión en la que deberá prestar tareas, con una antelación no inferior a las setenta y dos (72) horas a la fecha programada para su celebración.

Artículo 28° bis. Cláusula Transitoria: Atento a la necesidad de adecuar la conformación de los planteles de personal a fin de poder cumplimentar lo establecido en los puntos a) y b) del Artículo 28°, se establece que dicho artículo comenzará a regir a los cuatro meses (4) meses de la homologación del presente convenio, siempre y cuando el Jockey Club haya podido conformar un plantel de trabajadores suficientes para la atención de las

reuniones hípicas de agencia de otros hipódromos. En caso contrario, se concederá una prórroga de dos meses (2) meses más para poner en funcionamiento el nuevo régimen establecido, vencido el cual entrará plenamente en vigencia el mismo.

Artículo 29°. Licencia Ordinaria.

El Jockey Club concederá a los empleados el goce de las licencias por vacaciones, que establece el presente Convenio, por año calendario y de acuerdo a la antigüedad que el mismo posea, la que se computará desde la fecha de ingreso al JOCKEY CLUB y de acuerdo a la siguiente escala:

**ANTIGÜEDAD**

Hasta 5 años .....	15 días
Más de 5 y menos de 10 años .....	21 días
Más de 10 y menos 20 años .....	28 días
Más de 20 años .....	35 días

Cada dependencia programará anualmente los turnos de licencias atendiendo las necesidades del servicio, haciendo conocer al personal las fechas de las mismas con una antelación de 45 días corridos.

Los empleados estarán obligados a tomarse cuanto menos el 50% de los días de licencias que le correspondan dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Con relación al resto de los días de licencias, éstos podrán ser fraccionados por el empleado por períodos no inferiores a siete días, con el solo requisito de notificar a la empresa con una anticipación no inferior a quince (15) días de la fecha dispuesta para el goce de la licencia. En todos los casos los días de licencia deberán ser gozados íntegramente, hasta el 30 de septiembre del año siguiente y comenzarán necesariamente en día lunes, a cuyo efecto se conviene extender el período de vacaciones correspondiente entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre.

La licencia se interrumpe 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 jornal o después de una suspensión, debiendo mediar no menos que una prestación real de servicios.

En todo aquello que en forma específica no se encontrare contemplado en el régimen de licencias acordado se aplicará supletoriamente la L.C.T.

Se deja constancia, que sin perjuicio de lo expuesto en los puntos anteriores, el JOCKEY CLUB se reserva la facultad de modificar las condiciones descritas precedentemente, en caso que razones operativas así lo impongan. En cualquier caso respetarán las disposiciones que en materia de licencias prescribe la Ley de Contrato de Trabajo.



Artículo 30°. Régimen de Licencias Especiales.

#### MOTIVO CANTIDAD

- a) Nacimiento o adopción Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del nacimiento.
- b) Matrimonio Las reuniones comprendidas dentro de los 10 días corridos a partir del matrimonio.
- c) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge Las reuniones comprendidas dentro de los 3 días corridos a partir del fallecimiento.
- d) Fallecimiento de hermano La reunión comprendida el día del fallecimiento o el día posterior inmediato.
- e) casamiento de hijos (civil o religioso) 1 día laborable coincidente con el mismo, pudiendo optar el trabajador.
- f) Por atención de familiar enfermo, siempre 7 reuniones por año. que se trate de padres, hijos, cónyuge.
- g) Examen Dos días corridos por examen, máximo 12 días al año.
- h) Donación de Sangre 1 reunión si la donación de sangre se produjera en día de reunión hípica.

En el caso del punto f), esta licencia será otorgada únicamente para aquellos casos de enfermedad donde resulte necesario un cuidado permanente del familiar afectado, debiendo acompañar a su regreso el certificado médico que acredite la enfermedad invocada, pudiéndose ampliar 3 reuniones anuales más por enfermedad grave o alta complejidad. En todos los casos se efectuará la debida constatación por el servicio médico del Jockey Club.

Será requisito para la procedencia de las licencias referidas en el cuadro precedente, la acreditación de la documentación respaldatoria de cada uno de los casos invocados.

En todo aquello que no estuviera previsto en el presente, serán de aplicación las normas sobre esta materia contenidas en la L.C.T.

#### CAPITULO V - REGIMEN ESPECIAL PARA EL PERSONAL DE PRESTACION DISCONTINUA.

Artículo 31°. Reuniones Hípicas - Garantía y Convocatoria.

Comprende a los trabajadores que presten servicios en aquellas reuniones a

las cuales sean expresamente convocados por el JOCKEY CLUB.

El JOCKEY CLUB garantizará a estos empleados la concurrencia a un mínimo de cinco (5) reuniones por mes, siempre que en dicho período el JOCKEY CLUB haya realizado al menos 10 reuniones hípicas. Estas reuniones garantizadas podrán distribuirse en la realización de reuniones hípicas programadas y celebradas en el Hipódromo de San Isidro o bien en los días en que éste funcione como agencia de otros hipódromos.

El JOCKEY CLUB deberá notificar al empleado la convocatoria a la reunión en la que deberá prestar tareas, con una antelación no inferior a las setenta y dos (72) horas, de la fecha pactada para su celebración.

Artículo 32°. Adicional Presentismo y Puntualidad.

Se establece un adicional por presentismo y puntualidad equivalente al 12% (8% y 4% respectivamente) calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría.

Se excluye de la base de cálculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no.

El adicional por Presentismo indicado no será percibido cuando:

- a) Se incurra en una inasistencia injustificada.
- b) Se exceda de 1 (una) ausencia justificada.
- c) Se exceda de 10 (diez) ausencias justificadas por accidentes de trabajo.

Se exceptúan las causas de ausencias por licencias ordinaria, maternidad y matrimonio.

El adicional por Puntualidad indicado no será percibido cuando:

- d) Se exceda de 2 (dos) llegadas tarde, o cuando exista sólo una que supere los 20 minutos.

Artículo 33°. Régimen de Licencias Especiales.

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales con las modificaciones y complementos que aquí se establecen. El personal de esta Sección dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de sueldo, debiendo mediar un preaviso fehaciente a la empresa, en los siguientes casos:

MOTIVO CANTIDAD

- a) Nacimiento o adopción Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del nacimiento.
- b) Matrimonio Las reuniones comprendidas dentro de los 10 días corridos a partir del matrimonio.
- c) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge Las reuniones comprendidas dentro de los 3 días corridos a partir del fallecimiento.
- d) Fallecimiento de hermano La reunión comprendida el día del fallecimiento o el día posterior inmediato.
- e) casamiento de hijos (civil o religioso) 1 día laborable coincidente con el mismo, pudiendo optar el trabajador.
- f) Por atención de familiar enfermo, siempre 4 reuniones por año. que se trate de padres, hijos, cónyuge.
- g) Examen Dos días corridos por examen, máximo 10 días al año.
- h) Donación de Sangre 1 reunión si la donación de sangre se produjera en día de reunión hípica.

En el caso del punto f), esta licencia será otorgada únicamente para aquellos casos de enfermedad donde resulte necesario un cuidado permanente del familiar afectado, debiendo acompañar a su regreso el certificado médico que acredite la enfermedad invocada.

Será requisito para la procedencia de las licencias referidas en el cuadro precedente, la acreditación de la documentación respaldatoria de cada uno de los casos invocados, pudiéndose ampliar 2 reuniones anuales más por enfermedad grave o alta complejidad, y la debida constatación por el servicio médico del Jockey Club.

En todo aquello que no estuviera previsto en el presente, serán de aplicación las normas sobre esta materia contenidas en la L.C.T.

Artículo 34°. Régimen Preferencial Para el Personal de Prestación Discontinua.

Ambas partes de común acuerdo establecen que en el caso que el JOCKEY CLUB tuviese la necesidad de contratar trabajadores para integrar la dotación de personal permanente, se otorgará preferencia para dichas vacantes entre aquellos empleados que se encuentren desarrollando sus tareas bajo el régimen especial para el personal de prestación discontinua. La preferencia precedente sólo podrá ser invocada, en aquellos casos que existan trabajadores de prestación discontinua que desempeñen idénticas tareas que las que la empresa requiera cubrir al tiempo de la contratación.

## CAPITULO VI - DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 35°. Sobre las Reuniones Hípicas Garantizadas.

Ambas partes, dejan constancia que el régimen de reuniones garantizadas, se mantendrá siempre y cuando no se altere la cantidad actual de reuniones programadas por parte de los Hipódromos de Palermo, La Plata y San Isidro.

Para el caso de reducirse el número de reuniones que realicen los Hipódromos Argentino, San Isidro y La Plata, las partes se obligan a replantear el presente punto de este acuerdo, de manera de adecuarlo a las nuevas circunstancias.

### Artículo 36°. Bonificación Especial por jubilación.

Cuando el empleado reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria y acordada la misma presentara su renuncia dentro de los 30 (treinta) días corridos siguientes o habiendo vencido los plazos del art. 252 de la LCT, el Jockey Club abonará en concepto de bonificación y de acuerdo a la antigüedad que registre en la Institución, las siguientes sumas:

1.- El empleado que acredite al momento del cese una antigüedad mínima de 5 (cinco) años y máxima de 10 (diez) años continuos o alternados en el Jockey Club, se hará acreedor a una bonificación equivalente a 2 (dos) sueldos brutos igual al último sueldo percibido, importe que se abonará en 2 (dos) cuotas iguales y consecutivas.

2.- El empleado que acredite al momento del cese una antigüedad mínima de 11 (once) años y máxima de 20 (veinte) años continuos o alternados en el Jockey Club, se hará acreedor a una bonificación equivalente a 4 (cuatro) sueldos brutos igual al último sueldo percibido, importe que se abonará en 4 (cuatro) cuotas iguales y consecutivas.

3.- El empleado que acredite al momento del cese una antigüedad mayor a 20 (veinte) años continuos o alternados en el Jockey Club, se hará acreedor a una bonificación equivalente a 6 (seis) sueldos brutos igual al último sueldo percibido, importe que se abonará en 6 (seis) cuotas iguales y consecutivas.

Los importes expuestos en los ítems 1, 2 y 3 serán abonados a partir de los 30 (treinta) días de percibida la correspondiente liquidación final.

### Artículo 37°. De las Sanciones. La Confianza como Elemento Esencial del Contrato.

El JOCKEY CLUB podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos cometidos por el trabajador. Según lo expresado en el artículo 17°, en razón de las características y naturaleza de la actividad, el elemento "confianza" resulta un componente esencial para el mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 38°. 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 39°. Subsidio por Hijo Discapacitado.

El empleador reconocerá la suma no remunerativa de pesos Doscientos (\$ 200.-) por mes, al trabajador que tenga hijos discapacitados a su cargo y que no pudieran valerse por sí mismos, entendiéndose por tales exclusivamente a los inválidos, no videntes o aquellos que padezcan graves problemas neurológicos, bajo las mismas condiciones y requisitos que establece la Ley de Asignaciones Familiares para el pago del subsidio correspondiente. El trabajador deberá presentar toda la documentación que se le requiera para acreditar la incapacidad.

En caso de trabajar bajo este convenio ambos padres, dicha suma sólo será percibida por uno de ellos, con exclusión del otro.

## CAPITULO VII – AUTORREGULACION DE CONFLICTOS

Artículo 40°. Paz Social.

Las partes acuerdan, como objetivo común, el mantener relaciones armónicas y ordenadas dentro de un marco de respeto mutuo y en un creciente clima de confianza 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, y eficiencia operativa, 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 41°. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se crea una Comisión paritaria con asiento en el Hipódromo de San Isidro, 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 del JOCKEY CLUB y de parte de la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales, sin perjuicio de los asesores que cada una de ellas crea necesario nominar.

El número de representantes por cada una de las partes será de tres (3).

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 treinta (30) días hábiles.

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 42°. Cláusula de Crisis.

Las partes signatarias de este convenio se obligan a no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo, nacido del contenido de los acuerdos o de cualquier diferendo entre las partes signatarias del presente Convenio. 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 43°. Cuota Sindical.

El JOCKEY CLUB actuará como agente de retención de las cuotas o contribuciones de los trabajadores comprendidos en esta convención que le indique la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales, en el sentido y alcances de la ley 23.551.

Artículo 44°. Aniversario.

La Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales, manifiesta que ha dispuesto que el día 5 de octubre de cada año, se celebre el Día de los Trabajadores del Turf. En consecuencia, el JOCKEY CLUB se compromete a

disputar en el Hipódromo de San Isidro, el día 5 de octubre de cada año, o en su defecto, la próxima reunión hípica programada, una carrera denominada "ANIVERSARIO ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO".

Artículo 45°. 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 46°. 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 47°. Copias.

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

ANEXO I

CAPITULO III

FUNCIONES, CATEGORIAS Y REMUNERACIONES.

FUNCIONES DE CATEGORIAS

Se definen las distintas categorías en las cuales quedan comprendidas las funciones dentro del JOCKEY CLUB - Hipódromo de San Isidro conforme al Anexo I.

Las tareas se agrupan en funciones a las que les corresponde una categoría determinada, fundamentalmente, por factores como su complejidad, grado de conocimiento de las tareas específicas, y autonomía en su ejercicio.

REMUNERACIONES

Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme al Anexo I, a partir del mes de abril de 2007.

Asimismo convienen en que dicho básico no devengará adicional alguno que no esté contemplado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Esas

remuneraciones reemplazan en forma absoluta y total, las que perciben actualmente los empleados y toda otra asignación, bonificación, retribución, compensación, beneficio, etc. que se abonaban hasta la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Riesgo caja fijo:

- Se establece el valor fijo del concepto Riesgo Caja Fijo por reunión, sobre el que no incidirá la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no, de acuerdo a las funciones que desempeñe el trabajador según el siguiente detalle:

MOTIVO CANTIDAD

Categoría E:

Vendedor de Entradas \$ 4,19.-

Categoría D:

Cajero Venta de Entradas \$ 4,23.-

Categoría C:

Operador Venta Pago y Brazal Venta Pago \$ 4,28.-

Categoría B:

Cajero Central Venta Pago \$ 4,40.-

Categoría A:

Supervisor Venta Pago \$ 4,49.-

Auxiliar Comisariato:

Se establece un valor por reunión, que resulta de aplicar el porcentaje del 10% sobre el básico que corresponda a cada categoría mencionada a continuación, excluyendo de la base de cálculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no, denominado Auxiliar Comisariato y de acuerdo a las tareas que realice el trabajador según el siguiente detalle:

Categoría A:

Fotofinish \$ 7,31.-

Juez de Llegada \$ 7,31.-



Relator de Carreras \$ 7,31

Starter \$ 7,31.-

Auxiliar Comisariato Fijo:

Se establece un importe fijo por reunión, designado como Auxiliar Comisariato Fijo, excluyéndose la incidencia sobre el mismo de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no, de acuerdo a las funciones que realice el trabajador según la siguiente referencia:

Categoría A:

Fotofinish \$ 4,49.-

Juez de Llegada \$ 4,49.-

Starter \$ 4,49.-

Refrigerio:

- Queda establecido el valor del Ticket de refrigerio, u otro que en el futuro lo reemplace, en \$ 7,50.- por cada día efectivamente trabajado o fracción mayor de 4 horas de labor.

El ticket mencionado será abonado asimismo, durante el período de vacaciones ordinarias en cantidad equivalente para las reuniones correspondientes a ese período, que debiera haber prestado servicios el empleado.

Beneficio Ticket Canasta:

Se otorga un Ticket Multipass - Decreto 815/03 u otro que en el futuro lo reemplace, de valor fijo mensual equivalente a \$ 100.- ó \$ 10.- por reunión hípica efectivamente trabajada o justificada fehacientemente en caso de ausencia.

## FUNCIONES, CATEGORIAS Y REMUNERACIONES

### BASICO POR REUNION

Expte. N° 1.151.271/06

En la ciudad de Buenos Aires, a los dieciséis días del mes de abril de dos mil siete, siendo las 11,00 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, ante mí, Dr. Jorge Ariel SCHUSTER, Director Nacional de Relaciones del Trabajo, asistido por el Dr. Ricardo D'OTTAVIO, Secretario de Relaciones

Laborales del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, los señores Miguel Angel QUIROGA, D.N.I. N° 7.627.306, Adriana María CAPRA, D.N.I. N° 92.313.779, Jorge STEWART, D.N.I. N° 12.132.033, Juan Carlos BATTISTELLA, D.N.I. N° 7.781.889, Rubén Osvaldo TOMAS, D.N.I. N° 12.894.165, en carácter miembros de la Comisión Directiva de la ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES, conjuntamente con los miembros paritarios designado por Asamblea, Ramona Beatriz MENDOZA, L.C. N° 6.230.752, Sandra MERCANDINO D.N.I. N° 14.468.736, José Luís SALVIDEA, D.N.I. N° 12.791.303, Roberto Zenón OSORIO D.N.I. N° 4.608.672, por una parte, y por la otra lo hacen los señores, Adalberto ARZAINA, D.N.I. N° 8.353.097, Dr. Marcelo NOYA SCHOO, T° 20, F° 225, CPACF, José Andrés ARBULU, D.N.I. N° 12.574.558, Jorge Alberto PENEL, D.N.I. N° 13.851.383, Juan Carlos CAMORETTI MERCADO, D.N.I. N° 18.774.283 y en carácter de miembros titulares de la Comisión Negociadora y los Asesores Técnicos Dr. Pedro URIBURU T° 28, F° 138, CPACF y Juan Maximino FERNANDEZ, D.N.I. N° 14.106.712, en representación del JOCKEY CLUB, conforme designaciones efectuadas a fs. 54 de autos, quienes asisten a la audiencia del día de la fecha.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y concedida que le fue la palabra a ambas partes de mutuo y común acuerdo, expresan: Que han arribado a un acuerdo por el cual dejan establecido el primer Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa para regir las relaciones entre el personal representado por la Entidad Sindical suscriptora y el JOCKEY CLUB, a tenor del instrumento que acompañan, ratificando todas y cada una de sus partes y reconociendo como propias las firmas allí insertas. Que, en consecuencia, solicitan la homologación de la norma convencional suscripta, en los términos de ley, expresando que se encuentran representados en el seno de la Comisión Negociadora los Delegados del personal, como así también el cupo femenino de acuerdo a lo requerido por el art. 1° del Decreto N° 514/03.

Con lo que terminó el acto, siendo las 12,30 horas, firmando los comparecientes previa lectura y ratificación para constancia, ante mí que certifico.

Expte. N° 1.151.271/06

En la Ciudad de Buenos Aires, a los trece días del mes de diciembre de 2007, siendo las 11,00 horas, comparecen espontáneamente en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, Miguel Angel QUIROGA, D.N.I. N° 7.627.306, Adriana CAPRA, D.N.I. N° 92.313.779; en representación ASOCIACION DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES, acompañados por los miembros paritarios designados por Asamblea Ramona Beatriz MENDOZA, L.C. N° 6.230.752; Sandra MERCANDINO, D.N.I. N° 14.468.736; Roberto Zenón OSORIO, D.N.I. N° 4.608.672 y Rubén Osvaldo TOMAS, D.N.I. N° 12.894.165, en

representación de la ASOCIACION DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO Y AGENCIAS HIPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES, por una parte, y por la otra lo hace el Dr. Marcelo NOYA SCHOO, T° 20, F° 225, CPACF, en su carácter de letrado apoderado de la ASOCIACION CIVIL JOCKEY CLUB, conjuntamente con el señor Adalberto ARZAINA, D.N.I. N° 8.353.097, miembros paritarios por el sector empleador.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y concedida que le fue la palabra a la AMBAS PARTES DE MUTUO Y COMUN ACUERDO, DICEN: Que, en virtud de la observación formulada por la señora Secretaria de Trabajo al Convenio Colectivo de Trabajo sometido a homologación, conforme surge de las constancias de fs. 238, vienen a presentar nuevo texto de las cláusulas Sexta (quinto párrafo) y Veintitrés, que deberán ser considerados como modificatorios del convenio colectivo de trabajo obrante en estas actuaciones y que quedarán redactados de la siguiente manera:

“CLAUSULA SEXTA (Quinto párrafo): ... Igualmente deroga y sustituye cualquier otra disposición y/o convenio y/o acuerdos anteriores y/o actos normativos; como así mismo las prácticas, usos y costumbres que se venían aplicando, ya sea en forma directa o en forma subsidiaria, pero entendiendo las situaciones particulares, a fin que ningún empleado sufra menoscabo en su retribución real y demás condiciones de trabajo, sin alterar la prelación de normas.”

“CLAUSULA VEINTITRES: A partir de la vigencia de la presente escala — Capítulo III— que conforma la remuneración vigente y en orden a una mejor claridad de la misma, sin lesionar derechos adquiridos y sin disminución de la retribución total, quedan sin efecto todos los adicionales establecidos, así hubieran sido originados mediante acuerdos de partes, usos y costumbres, convenios anteriores o cualquier otra fuente, sin alterar la prelación de normas en materia laboral.”.

En consecuencia, ratifican expresamente el convenio colectivo suscripto en todas y cada una de sus partes y el Acta presente, solicitando se disponga la inmediata homologación del citado cuerpo convencional como así también lo acordado en este acto, comprometiéndose ambas partes a acompañar el texto ordenado una vez dispuesta la homologación que se impulsa.

Con lo que terminó el acto, siendo las 11,30 horas, firmando los comparecientes previa lectura y ratificación para constancia ante mí que certifico