

**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  
la empresa Hipódromo Argentino  
de Palermo S.A. (HAPSA)**

**CONVENIO COLECTIVO 662/04 "E"**

HOMOLOGADO EL 15/07/2004  
REGISTRADO EL 20/8/2004  
PUBLICADO B.O. EL 27/8/04

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## Nro.: 662/04 "E"

Texto Ordenado a partir del CCT 532/03 E y actas suscriptas  
en fechas 22/12/2003 y 25/06/2004 Expediente 22.590/96

<b>ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPÓDROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO Y AGENCIAS HÍPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES</b>	<b>HIPÓDROMO ARGENTINO DE PALERMO S.A.</b>
--	--

### **Artículo 1°. Partes Intervinientes.-**

Las partes intervinientes en el presente convenio son la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales y la empresa Hipódromo Argentino de Palermo S.A. ("HAPSA").

### **Artículo 2°. Lugar y Fecha de Celebración.-**

Capital Federal, 15 de julio de 2004.

### **Artículo 3°. Actividad Comprendida.-**

Las tareas específicas, así como sus complementarias y accesorias que realiza Hipódromo Argentino de Palermo S.A.

### **Artículo 4ª. Ámbito de Aplicación y Personal Comprendido.-**

El ámbito de aplicación del presente convenio así como el personal comprendido quedará definido en los arts. pertinentes de las tres secciones que contempla el presente convenio que son SECCIÓN TURF (**Art. 18**), SECCIÓN MAQUINAS DE RESOLUCIÓN INMEDIATA (**Art. 19**) y SECCIÓN SERVICIOS AL PÚBLICO EN GENERAL (**Art. 19 Bis**).

### **Artículo 5°. Período de Vigencia. Vencimiento del Convenio, Alcances y Efectos.-**

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

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

Si así no lo hicieran se prorrogará automáticamente por un periodo 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 HAPSA y 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 registrará con exclusividad, las relaciones de las partes derivadas del contrato laboral que las vincula, el presente Convenio mientras dure su vigencia.

#### **Artículo 6°. Personal Excluido.-**

Quedan expresamente excluidos del presente convenio de empresa, todo personal jerárquico dependiente de HAPSA, de Jefe de Sección en adelante, teniendo o no personal a su cargo y cualquier Personal Técnico cuya finalidad sea instalar, reparar o llevar adelante tareas generales de mantenimiento a fin de lograr el normal funcionamiento de Máquinas de juego.

Asimismo quedarán también excluidas otras funciones no existentes en las escalas del presente convenio, funciones estas que por su particularidad y especialidad no estén encuadradas en el mismo.

Se considerará también, personal excluido de convenio, los profesionales que desempeñen tareas encuadradas dentro de su formación profesional.

#### **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°. Exclusión de disposiciones de otros convenios.-**

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente.

#### **Artículo 9°. Remisión a las leyes generales.-**

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre HAPSA 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 10°. Del objeto y las conductas.-**

Es objetivo común de las partes (Empresa - Gremio), mantener un conjunto de negociación y relación estable y armónica. Ambas partes dejan expresa constancia que, ante la autorización por parte de Lotería Nacional de la instalación de máquinas de resolución inmediata, 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 y la polivalencia funcional a fin de que HAPSA 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.-

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

#### **Artículo 11°. Polivalencia funcional y multioficios.-**

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne - de conformidad con las pautas de la legislación vigente - acorde a su capacitación, sin que ello afecte al trabajador en sus derechos económicos ni en sus principios éticos - morales.-

HAPSA, en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas, toda vez que las actividades pueden estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 12°. Funcionalidad.-**

Ambas partes reconocen y convienen que resulta fundamental incorporar la funcionalidad como principio que debe orientar la movilidad del personal entre y/o las distintas actividades que explota HAPSA.

En tal sentido, HAPSA en uso de sus facultades de organización y dirección, podrá cubrir cualquier necesidad operativa -extraordinaria o no- en todo el ámbito de la HAPSA, con personal capacitado, se encuentre o no el mismo comprendido en este Convenio.

Lo expresado anteriormente, no implicará desconocimiento de la naturaleza del Convenio ni de las actividades comprendidas en él, dejando aclarado que las funciones específicas que el mismo menciona, no podrán ser cubiertas de manera permanente por personal de esas características.

#### **Artículo 13°. Período de prueba.-**

Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan ampliar el período de prueba previsto en el artículo 1 de la Ley 25.250 o toda otra ley vigente o futura que lo reconozca, hasta el plazo máximo de seis (6) meses y en los términos y condiciones previstos en la citada norma legal.

#### **Artículo 14°. Ropa de Trabajo.-**

HAPSA proveerá sin cargo al personal la ropa de trabajo necesaria, la misma deberá ser utilizada exclusiva y obligatoriamente durante la jornada laboral, siendo responsabilidad del empleado mantenerla aseada y presentable. 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.-

#### **Artículo 15°. 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 :

**15.1.-** Control de alcoholemia y drogadicción.-

**15.2.-** 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 de los cuales al menos uno deberá estar autorizado por la entidad gremial.

A tal efecto, la entidad gremial se obliga a suministrar un listado actualizado en el que consten los empleados autorizados para llevar a cabo las funciones de control, en caso de ser necesario.

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 16°. De las Propinas.-**

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

#### **Artículo 17°. Deberes y Prohibiciones.-**

En razón de que varias de las actividades que regula este convenio tienen particularidades propias ya que los empleados, directa o indirectamente, manejan recursos de la Empleadora en dinero en efectivo o en bienes fácilmente convertibles en dinero y realizan constantemente operaciones que afectan directamente los mismos por estar 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:

**17.1. Obligaciones y Deberes. Se establecen los siguientes:**

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

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

**17.1.3.-** 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.

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

**17.1.5.-** 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.

**17.1.6.-** 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.

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

**17.1.8.-** 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 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.

**17.2.- Prohibiciones. Queda terminantemente prohibido a los Empleados.-**

**17.2.1.-** 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.

**17.2.2.-** 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.

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

**17.2.4.-** 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.

**17.2.5.-** 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.

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

**17.2.7.-** Ingresar y/o permanecer en los Sectores de Juegos, fuera de sus horarios de trabajo, sin autorización previa de HAPSA.

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

## **Artículo 18. DE LA SECCIÓN TURE.-**

### **18.1°. Ámbito de Aplicación y Personal Comprendido.-**

El Ámbito de Aplicación para la presente Sección, será el Hipódromo Argentino de Palermo S.A., y las agencias que pertenecen o pertenezcan en el futuro al mismo.

Comprende a todos los empleados que sin concurrir diariamente prestan servicios los días en que se realicen reuniones hípicas, cumpliendo en dichas oportunidades el horario fijado en el régimen general de jornada establecido en la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos, 18.8° 18.12° y 18.13° respecto al personal afectado a tareas de limpieza, al empleado que cumpla tareas de prestación discontinua y al que mayoritariamente desempeñe tareas en la agencia de HAPSA cuando ésta capte apuestas para otros hipódromos respectivamente.

### **18.2°. Escala de Categorías y Funciones.-**

<b>1.- RAMA ADMINISTRATIVA</b>	<b>BÁSICOS</b>	<b>2.- RAMA MAESTRANZA</b>	<b>BÁSICOS</b>
<b>A 1</b>	<b>\$ 42,42</b>	<b>M 1</b>	<b>\$ 36,07</b>
Encargado de Sector Encargado General de Cajeros Analista de Sistemas		Oficial Múltiple Especializado Encargado Palafrereros Encargado Partidores Autom. Encargado Oficina de Equipos Encargado de Sector Herrador	
<b>A 2</b>	<b>\$ 36,07</b>	<b>M 2</b>	<b>\$ 30,40</b>
Ayudante Jueces de Llegada Ayudante de Largador Ayudante de Veterinaria Auxiliar Administrativo "A" Programador de Computación Empleado Múltiple de Apuestas Pesador Locutor – Relator Hípico		Oficial Oficial Especializado de limpieza Ayudante 1° Oficina de Equipos Aux. especializado de Veterinaria Conductor Ambulancia Equinos Chofer especializado Palafrerero especializado Aux. especializado de partidores automáticos	

<b>A 3</b> <span style="float: right;"><b>\$ 30,40</b></span> Auxiliar Administrativo "B" Emp. Especializado de accesos y estac. Operador Venta-Pago Cajero	<b>M 3</b> <span style="float: right;"><b>\$ 26,19</b></span> Peón Múltiple Especializado Chofer Auxiliar Partidores Automáticos Palafrenero Ayudante 2º Oficina de Equipos
<b>A 4</b> <span style="float: right;"><b>\$ 26,19</b></span> Auxiliar Administrativo "C" Telefonista Auxiliar de Accesos y Estacionamiento	<b>M 4</b> <span style="float: right;"><b>\$ 22,56</b></span> Peón Ordenanza

### **18.3°. Adicionales.-**

A partir de la vigencia de la presente escala quedan sin efecto todos los adicionales establecidos en convenios anteriores.

### **18.4°. Antigüedad.-**

Se establece un adicional por año de antigüedad equivalente al 2,75% sobre el básico de escala para todo el personal ingresado hasta el 31- 12 - 94.

Para los trabajadores incorporados a la empresa a partir del 01-01-95, se establece un adicional por año de antigüedad equivalente al 1% sobre el básico de escala.

A partir de la fecha de celebración 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.

### **18.5°. Presentismo.-**

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

El adicional indicado no será percibido cuando:

- a) Se exceda de 3 (tres ) llegadas tarde, o cuando exista solo una que supere los 30 minutos.
- b) Se exceda de 3 ( tres ) ausencias justificadas.
- c) Se exceda de 12 ( doce ) ausencias justificadas por accidente de trabajo.

### **18.6°. 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 Cinco (\$ 5.-) por reunión.

### **18.7°. Feriados Nacionales.-**

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

### **18.8°. Jornada de Trabajo.-**

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

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.

HAPSA definirá el horario efectivo de ingreso del personal teniendo en cuenta las distintas tareas que desarrollan.

Todo ello, sin perjuicio del derecho que se reserva HAPSA 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 del hipódromo.

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

Con relación al personal afectado a tareas de limpieza y en virtud de la particularidad de las mismas, HAPSA podrá convocar a dichos empleados a cumplir funciones en días que no coincidan con los de reunión. La convocatoria en este supuesto reemplazará jornadas de reunión a las que los empleados deban concurrir. Para estos casos, se requerirá de la conformidad expresa de cada trabajador involucrado en esta modalidad operativa.

#### **18.9°. Licencia Ordinaria.-**

A los efectos del otorgamiento de las licencias por vacaciones, queda establecido por el presente Convenio, que las mismas otorgarán por año calendario y la antigüedad del personal se computará desde la fecha de ingreso a la empresa HIPÓDROMO ARGENTINO DE PALERMO S.A., sin perjuicio del reconocimiento de antigüedad asumido en el Pliego de Bases y Condiciones establecido para la adjudicación del Hipódromo de Palermo. Cada dependencia programará anualmente los turnos de licencias atendiendo las necesidades del servicio, haciendo conocer al personal las fechas de las mismas.

La escala que se aplicará será la siguiente:

#### **ANTIGÜEDAD**

Hasta 5 años .....	14 Días
Más de 5 y menos de 10 años.....	21 Días
Más de 10 y menos de 25 años.....	35 Días
Mas de 25 años.....	42 Días

Los empleados estarán obligados a tomarse cuanto menos el 50% de los días de licencias que le correspondan dentro del periodo 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 periodos no inferiores a siete días, con el sólo requisito de notificar a la empresa con una anticipación no inferior a siete (15) días de la fecha dispuesta para el goce de la licencia. En todos los casos los días de licencia deberán ser gozadas íntegramente, hasta el 31 de octubre del año siguiente y comenzaran necesariamente en día lunes.

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, HAPSA 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.

#### **18.10°. Régimen de Licencias Legales y Especiales.-**

<b>MOTIVO</b>	<b>CANTIDAD</b>
a) Nacimiento	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del nacimiento.
b) Matrimonio	Las reuniones comprendidas dentro de los 12 días corridos a partir del matrimonio.
c) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge	Las reuniones comprendidas dentro de los 5 días corridos a partir del fallecimiento.
d) Fallecimiento de padres y hermanos políticos, abuelos y nietos	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del fallecimiento.
e) Fallecimiento de hermano	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del fallecimiento.
f) Mudanza	1 reunión, si la mudanza se produjera en día de reunión hípica.
g) casamiento de hijos	2 reuniones, si el casamiento se produjera en día de reunión hípica
h) Por atención de familiar enfermo, siempre que se trate de padres, hijos, cónyuge.	5 reuniones por año.
i) Examen	10 reuniones por año.
j) Donación de Sangre	1 reunión si la donación de sangre se produjera en día de reunión hípica.

En el caso del punto h), 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 medico 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.

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

### **18.11°. Suspensión de Reuniones.-**

La empresa deberá comunicar tal circunstancia con una antelación no inferior a 8 (ocho) 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, HAPSA quedará facultada a suspender la reunión programada.

### **18.12°. RÉGIMEN ESPECIAL PARA EL PERSONAL DE PRESTACIÓN DISCONTINUA.-**

#### **18.12.1°. Personal Comprendido.-**

Comprende a los trabajadores que presten servicios en aquellas reuniones a las cuales sean expresamente convocados por HAPSA.

HAPSA garantizará a estos empleados la concurrencia a un mínimo de cinco (5) reuniones por mes, siempre que en dicho período HAPSA haya realizado al menos 10 reuniones hípicas.

HAPSA 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.

#### **18.12.2°. Presentismo.-**

Se establece un adicional por presentismo y puntualidad equivalente al 20 % sobre el básico que corresponde a cada categoría.

El adicional indicado no será percibido cuando:

- a) Se exceda de 2 ( dos ) llegadas tarde, o cuando exista solo una que supere los 30 minutos.
- b) Se exceda de 2 ( dos ) ausencias justificadas.
- c) Se exceda de 5 ( cinco ) ausencias justificadas por accidente de trabajo.

En caso de licencia anual ordinaria, por matrimonio y maternidad, no se perderá el adicional. Ello sin perjuicio de lo dispuesto al efecto en la ley 24.557 o la que la sustituya.-

#### **18.12.3°. Régimen de Licencias Legales 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:

<b>MOTIVO</b>	<b>CANTIDAD</b>
a) Nacimiento	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del nacimiento.
b) Matrimonio	Las reuniones comprendidas dentro de los 12 días corridos a partir del matrimonio.
c) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge	Las reuniones comprendidas dentro de los 5 días corridos a partir del fallecimiento.
d) Fallecimiento de padres y	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos

hermanos políticos, abuelos y nietos	a partir del fallecimiento.
e) Fallecimiento de hermano	Las reuniones comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del fallecimiento.
h) Por atención de familiar enfermo, siempre que se trate de padres, hijos, cónyuge.	2 reuniones por año.
i) Donación de sangre	1 reunión, si la donación de sangre coincidiera con la celebración de una jornada hípica a la cual el trabajador estuviera expresamente convocado.

En el caso del punto h), 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.

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

#### **18.12.4°. Distribución de Reuniones.-**

Ambas partes dejan constancia que las reuniones garantizadas, según lo manifestado en el artículo 18.12.1° podrán distribuirse en la realización de reuniones hípcas programadas y celebradas en HAPSA o bien en reuniones hípcas en la Agencia de Palermo.

#### **18.12.5°. Régimen Preferencial Para el Personal de Prestación Discontinua.-**

Ambas partes de común acuerdo establecen que en el caso que H.A.P.S.A. tuviese la necesidad de contratar trabajadores para integrar su planta permanente o de agencia, 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.

#### **18.13°. Personal que Desarrolla Tareas en la Agencia Hípica de Palermo Cuando Ésta Capte Apuestas Para Otros Hipódromos.-**

##### **18.13.1°. Personal Comprendido.-**

Todos aquellos empleados que desempeñan tareas mayoritariamente en días que la agencia hípica de Palermo capte apuestas de otros Hipódromos, tendrán garantizada, la realización de dieciséis (16) reuniones, durante el mes calendario.

##### **18.13.2°. Reuniones Hípcas.-**

Las partes dejan constancia, que el concepto de reunión indicada en el punto anterior, resulta comprensivo tanto de reuniones hípcas que se realicen en la agencia Palermo, como a reuniones hípcas que se programen y se celebren en el ámbito de HAPSA.

### **18.13.3°. Distribución de Reuniones Hípicas.-**

HAPSA quedará facultada a distribuir las reuniones, indicadas en el punto 18.13.1 teniendo en cuenta sus necesidades operativas. Esto es que el personal podrá ser convocado a reuniones hípicas en agencia Palermo o a reuniones hípicas programadas y celebradas en HAPSA en forma indistinta. HAPSA se compromete a notificar la convocatoria a reuniones con una antelación no inferior a 72 horas. Se deja constancia que, en ningún caso, la convocatoria a reuniones hípicas de la agencia Palermo podrá ser inferior al 75 % de las garantizadas en el punto 18.13.1.

### **18.13.4°. Sobre las Reuniones Hípicas Garantizadas.-**

Ambas partes, dejan constancia que el régimen de reuniones garantizadas, conforme a lo dispuesto en la cláusula primera, 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. En ningún caso, los trabajadores podrán invocar derechos adquiridos, en el caso de modificarse el régimen de reuniones garantizadas.

### **18.14°. Personal PALERMO (Permanente).-**

Al personal que desempeña funciones en todas aquellas reuniones que se programan y celebran en el ámbito de HAPSA, se le garantiza como mínimo la cantidad de reuniones hípicas que se programen y celebren en el ámbito de HAPSA.

### **18.15°. Reuniones Adicionales.-**

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

- a) Personal encuadrado dentro del punto 18.12: Son aquellas que superen las cinco reuniones garantizadas.
- b) Personal encuadrado dentro del punto 18.13: Las que excedan de las 16 reuniones hípicas garantizadas.
- c) Personal encuadrado dentro del punto 18.14: Las que excedan la cantidad de reuniones programadas y celebradas mensualmente en el ámbito de HAPSA.

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 .

### **18.16°. Adicional por Tareas Riesgosas.-**

Los trabajadores que cumplen tareas denominadas riesgosas, cobrarán un adicional del 10% sobre el básico de su respectiva categoría.

Se considerarán tareas riesgosas las siguientes funciones:

- a) Electricistas ( cuando cumplan tareas en contacto permanente con tensión a partir de los 380 voltios )
- b) Herradores

- c) Personal de partidores
- d) Palafreneros
- e) Auxiliar Esp. De Veterinaria
- f) Ayudante de Veterinaria

## **Artículo 19°. DE LA SECCIÓN MÁQUINAS DE RESOLUCIÓN INMEDIATA.-**

### **19.1°. Ámbito de Aplicación y Personal comprendido.-**

El Ámbito de Aplicación para la presente Sección, alcanzará a todos aquellos lugares ubicados dentro o fuera del ámbito de HAPSA, donde esta explote Máquinas de Resolución Inmediata.

Queda comprendido en este convenio el siguiente personal:

**a)** Todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en Sectores en los que exclusivamente se administre, funcione y explote el juego de Máquinas de Resolución Inmediata, y sus funciones estén vinculadas directa o indirectamente al desarrollo de ese juego, desempeñándose, indistintamente, como vendedor de fichas, pagador de fichas, canje de fichas y dinero, hostess, auxiliares de: juego, tesorería, conversión, y toda otra tarea inherente.-

**b)** Todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en funciones o tareas vinculadas directamente con los servicios al cliente y accesorios, tales como valet parking, boletería, guardarropas, camareras, etc. y toda otra tarea inherente a dichos servicios.-

### **19.2°. Actividad Regulada.-**

Actividad de Juegos a través de Máquinas de Resolución Inmediata realizados o explotados en Sectores especialmente acondicionados - según se define más adelante -, comprendiendo la administración y explotación de Máquinas de Resolución Inmediata y actividades accesorias, complementarias e imprescindibles a la misma de servicios al cliente y accesorios, en tanto y en cuanto estos servicios conexos funcionen dentro y/o anexados a las Sectores de funcionamiento de las Máquinas de Resolución Inmediata.

### **19.3°. Sectores de Juego.-**

La actividad y desarrollo del juego a través de Máquinas de Resolución Inmediata se realiza en lugares que constituyen un ambiente apropiado y propicio no sólo para el juego, sino también como esparcimiento y en el que, para el desarrollo de la actividad, deben conjugarse y ponerse en funcionamiento otros servicios sin los cuales la misma no podría llevarse adelante ya que constituyen un todo indisoluble. La actividad entonces, queda conceptualizada como la organización y puesta en marcha de un conjunto de servicios en favor del público en general dentro de los cuales las "Máquinas de Resolución Inmediata", si bien pudieran constituir un importante atractivo, no son ni pueden ser el único, ya que no se concibe su realización sin la existencia y concurrencia dentro del mismo ambiente, de los denominados "servicios accesorios" que complementan esa actividad.

Asimismo, dicha actividad podrá coexistir en lugares habilitados para la operación de apuestas hípcas y viceversa, debido a que estas constituyen una actividad normal y habitual de la empresa.-

#### **19.4°. Licencia anual ordinaria.-**

La extensión 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 - 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 períodos de vacaciones debe ser otorgado para su goce en época de verano.

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.

#### **19.5°. Licencias especiales con goce de haberes.-**

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:

<b>MOTIVO</b>	<b>CANTIDAD</b>
a) Por matrimonio del propio trabajador.	Doce (12) días corridos.
b) Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres.	Cinco (5) días corridos.
c) Por fallecimiento de hermano, padres y hermanos políticos, abuelos, nietos.	Dos (2) días corridos.
d) Por nacimiento de hijo.	Dos (2) días corridos.
e) Por mudanza.	Un (1) día por año.
f) Por donación de sangre.	Un (1) día por año.
g) Por atención de familiar enfermo, siempre que se trate de padres, hijos o cónyuge.	Hasta cinco (5) días por año.
h) Por casamiento de hijos.	Dos (2) días, si coincidiera con día laborable.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. En el caso de nacimiento uno de los días de licencia deberá estar comprendido entre el lunes y viernes.

En caso de la licencia por matrimonio, la misma se podrá acumular al período ordinario de vacaciones, como así también se podrán incrementar o acumular con los francos.

En el caso del punto g), 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.

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

#### **19.6º. Jornada Laboral.-**

La jornada laboral, abarcará cuarenta y ocho (48) horas efectivas por semana.

#### **19.7. Modalidad de Trabajo.-**

Dada la particularidad de la actividad que se regula en el presente convenio, la que se caracteriza por el funcionamiento de los Sectores donde funcionan las Máquinas de Resolución Inmediata en forma continua durante todos los días del año y en general durante todo el día pero principalmente en horario nocturno, fines de semanas y feriados, se establece la modalidad de trabajo por turnos rotativos, debiéndose respetar entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente el descanso mínimo de 12 (doce) horas, en los términos y condiciones del Art. 200 y 202 de la L.C.T. y Ley 11.544.-

#### **19.8 Turnos de Trabajo. Rotación. Por Equipos o no.-**

Se establecerán turnos rotativos de trabajo, los que podrán ser modificados por HAPSA, en uso de las facultades de organización de la empresa y del trabajo.-

La Empleadora establecerá los diagramas de los turnos.

En atención a las particularidades de la actividad, que se caracteriza por ser más intensa durante los fines de semana, vísperas de feriados y feriados, días en la que jornada de trabajo correspondiente al turno noche se puede extender más allá de su horario habitual pero que durante los restantes días de la semana la jornada finaliza antes de esa hora, la empleadora podrá extender el horario de trabajo en esos días, compensándolo con el menor tiempo de trabajo en los restantes, de modo que al final de cada ciclo el empleado no trabaje más de 48:00 horas semanales en los términos del Art. 3º inc. b) de la Ley 11.544.-

#### **19.9º. Régimen Salarial. Composición del Salario.-**

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. En consecuencia el monto de la asignación referida se encuentra expresamente incluido en los conceptos salariales que a continuación se detallan.

Las partes acuerdan además que, independientemente que en el futuro resuelva prorrogarse o no la vigencia del pago de la asignación no remunerativa, el importe de \$100.- allí estipulado quedará incluido con carácter permanente en los salarios de los trabajadores establecidos en el presente.

### **19.9.1. Rubros y/o Adicionales y/o Bonificaciones**

Con carácter general, el Salario de los Empleados estará compuesto por los siguientes conceptos, rubros, bonificaciones o adicionales, los que se percibirán en las condiciones y términos que en cada caso se establece y por los importes o porcentajes o unidades de medida que se establecen en las respectivas escalas.

### **19.10. Salario Básico.-**

Estará constituido por una suma fija para cada una de las Categorías de la presente Sección.

### **19.11. Adicional por Trabajo Nocturno y/o Rotativo.-**

En virtud de lo establecido en los puntos 19.7 y 19.8, se establece un adicional por Trabajo Nocturno y/o Rotativo, consistente en un 10% sobre el sueldo básico. Este adicional será percibido siempre que las condiciones de trabajo sean las establecidas en los puntos señalados. En caso de que HAPSA en uso de sus facultades de organización, estableciera horarios exclusivamente diurnos y/o sin rotación, los trabajadores perderán automáticamente el derecho a la percepción de este adicional.

### **19.12. Presentismo.-**

El adicional por presentismo constituye una bonificación porcentual del 20% sobre el Sueldo Básico y, de corresponder, del Adicional por Trabajo Nocturno y/o Rotativo; este adicional no será percibido cuando se exceda de tres (3) llegadas tarde, o cuando exista solo una que supere los 30 minutos. El empleado que faltare al trabajo no percibirá el adicional cuando incurra en una (1) ausencia injustificada ó más de tres (3) ausencias justificadas. En caso de licencia anual ordinaria, por matrimonio, maternidad, enfermedad profesional y accidente de trabajo no se perderá el adicional. Ello sin perjuicio de lo dispuesto al efecto en la ley 24.557 o la que la sustituya.-

### **19.13. 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.

### **19.14. Bonificación por Antigüedad.-**

Se abonara un adicional por antigüedad equivalente al 0,5% sobre el básico de escala por año de antigüedad. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el aniversario.

### **19.15. Determinación de las Categorías y Escala Salarial.-**

Quedan establecidas los siguientes Sueldos Básicos para el personal que realiza funciones según lo establecido en los puntos 19.1° a) y b) y 19.6 del presente.

<b>Categorías: puntos 19.1° a) y 19.6°</b>	<b>Sueldo Básico</b>
<b>1 – Auxiliares Polivalentes Categoría “A”</b> Auxiliar de Tesorería Hostess Auxiliar Principal de Juego	<b>606,06</b>
<b>2 – Auxiliares Polivalentes Categoría “B”</b>	

Auxiliar de Sala Auxiliar de venta / pago Auxiliar de Juego "A"	<b>492,43</b>
<b>3 – Auxiliares Polivalentes Categoría "C"</b> Auxiliar de Juego "B"	<b>454,55</b>
<b>Categorías: puntos 19.1° b) y 19.6°</b>	<b>Sueldo Básico</b>
<b>4 – Auxiliares Polivalentes Categoría "D"</b> Auxiliar Principal de Servicios	<b>530,30</b>
<b>5- Auxiliares Polivalentes Categoría "E"</b> Guardarropas Auxiliar de Servicios Varios "A"	<b>454,55</b>
<b>6- Auxiliares Polivalentes Categoría "F"</b> Boletería Auxiliar de Servicios Varios "B"	<b>416,67</b>
<b>7- Auxiliares Polivalentes Categoría "G"</b> Camareras Valet Parking Auxiliar de Servicios Varios "C"	<b>378,79</b>

**Art. 19.16 Personal de Slots de Prestación Discontinua.-**

**19.16.1** Quedarán comprendidos bajo las previsiones de éste artículo, los trabajadores que sean convocados por la empresa para desempeñar tareas de carácter esencialmente discontinuo en días ó épocas en que la actividad se vea incrementada por la mayor afluencia de público en la sección slots y/o por cualquier otra circunstancia propia del giro normal de la actividad de HAPSA que genere la necesidad de convocar a dichos trabajadores. HAPSA deberá notificar a los trabajadores convocados con una anticipación no menor a 72 horas de la fecha pactada para el comienzo de la actividad.

**19.16.2** HAPSA garantizará a dichos trabajadores la realización de una jornada mínima de 90 horas mensuales las cuales serán distribuidas en función de las exigencias del sector en donde se desempeñen los trabajadores, tanto en días (lunes a domingo) como en horarios determinados.

**19.16.3** HAPSA podrá asignar tareas a dicho personal en exceso de la jornada mínima indicada en el punto anterior, dentro del límite de la jornada legal diaria, estableciéndose que dichas horas en todos los casos serán abonadas en forma normal sin que dicha circunstancia habilite a considerar las mismas como horas suplementarias. La jornada que asigne HAPSA al trabajador y la distribución de la misma en los diferentes días de la semana, será de cumplimiento obligatorio para el mismo.

**19.16.4** Dado el carácter discontinuo de la prestación de los trabajadores comprendidos en esta categoría y las particularidades de la actividad que se caracteriza por ser mas intensa durante los fines de semana, vísperas de feriados y feriados, HAPSA podrá distribuir la jornada libremente en dichos días, sin que ello genere derecho a reclamar recargo alguno en la remuneración de los trabajadores, especialmente considerando que se ratifica la modalidad de trabajo en turnos rotativos.

**19.16.5** La remuneración de dichos trabajadores de prestación discontinua será abonada en forma proporcional a la remuneración que le corresponda a un trabajador de tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

**19.16.6** Teniendo en cuenta que la esencia de la modalidad de trabajo es la distribución y asignación desigual de la jornada, en ningún caso los trabajadores podrán invocar derechos adquiridos en materia de jornada laboral.

**19.16.7 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 este apartado, 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) Por matrimonio del propio trabajador.	Los días comprendidos dentro de los doce (12) días corridos a partir del día de matrimonio.
b) Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres.	Los días comprendidos dentro de los cinco (5) días corridos a partir del día del fallecimiento.
c) Por fallecimiento de hermano, padres y hermanos políticos, abuelos, nietos.	Los días comprendidos dentro de los dos (2) días corridos a partir del día del fallecimiento.
d) Por nacimiento de hijo.	Los días comprendidos dentro de los dos (2) días corridos a partir del día del nacimiento.
e) Por donación de sangre.	Un (1) día por año si la donación coincidiera con un día de convocatoria.
f) Por atención de familiar enfermo, siempre que se trate de padres, hijos o cónyuge.	Hasta dos (2) días por año.
g) Por casamiento de hijos.	Los días comprendidos dentro de los dos (2) días, si el casamiento coincidiera con días de convocatoria.

**19.16.8 Presentismo.-**

El adicional por presentismo constituye una bonificación porcentual del 20% sobre el Sueldo Básico y, de corresponder, del Adicional por Trabajo Nocturno y/o Rotativo; este adicional no será percibido cuando se exceda de dos (2) llegadas tarde, o cuando exista solo una que supere los 30 minutos. El empleado que faltare al trabajo no percibirá el adicional cuando incurra en una (1) ausencia injustificada ó más de dos (2) ausencias justificadas. En caso de licencia anual ordinaria, por matrimonio, maternidad, enfermedad profesional y accidente de trabajo no se perderá el adicional. Ello sin perjuicio de lo dispuesto al efecto en la ley 24.557 o la que la sustituya.-

#### **19.16.9 Vacaciones.-**

La licencia anual ordinaria, comprenderá los días en los que se encuentren convocados dentro del período correspondiente. La misma se registrará según lo establecido en el art. 19.4 del presente.

**19.16.10** Las condiciones de trabajo y las relaciones entre HAPSA y el personal que ingrese bajo esta nueva categoría laboral que no se encuentren comprendidas en el presente o en acuerdos que en el futuro se celebren, se registrarán por el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad, la Ley 20.744 y/o cualquier otra disposición reglamentaria vigente sobre la materia.

#### **Art. 19.17 Feriados Nacionales.-**

Los días feriados nacionales, son aquellos que la legislación vigente determina. Dada las particularidades de la explotación de las máquinas de resolución inmediata, caracterizada por el funcionamiento en forma continua y sin interrupción y que se describe en el Art. 19.7 del presente convenio, se establece que para el personal incluido en la presente sección que se desempeñe bajo la modalidad de trabajo por equipos, los días feriados nacionales y días no laborables serán considerados días normales a los efectos del pago de la remuneración no existiendo recargo alguno al respecto.

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

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

### **Artículo 19 Bis. DE LA SECCIÓN SERVICIOS AL PÚBLICO EN GENERAL.-**

#### **19 Bis.1. Ámbito de Aplicación y Personal Comprendido.-**

El ámbito de aplicación para la presente sección, alcanzará a todos aquellos lugares y sus zonas de influencia ubicados dentro o fuera del ámbito de HAPSA, donde ésta brinde al público en general cualquier servicio accesorio y/o complementario vinculado a sus actividades sin limitación alguna.

Queda comprendido en esta sección todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en Sectores en los que HAPSA brinde servicios al público en general que concurre al establecimiento y sin limitación alguna. Se incluye en esta sección a todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en funciones o tareas vinculadas directamente o indirectamente con servicios de atención al cliente dentro del establecimiento ya sea en aquellos vinculados a la actividad turfística o relacionados al juego de Máquinas de Resolución Inmediata.

A título meramente ejemplificativo, se encuentra comprendido dentro de esta sección los trabajadores que se desempeñen en quioscos, confiterías, actividades conexas vinculadas directa o indirectamente al desarrollo del juego o de servicios accesorios y/o complementarios vinculados, tales como cocina, limpieza, valet parking, boletería, guardarropas, camareras, puestos de información, etc.

### **19 bis.2. Normativa Aplicable.-**

Se establece y se deja constancia que resultará aplicable a los trabajadores incluidos en la presente sección la totalidad de las disposiciones y modalidades previstas en este convenio con excepción del Art. 18 "DE LA SECCION TURF", siempre que no resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente sección.

Asimismo, se dispone que al personal incluido en la presente sección que desempeñare sus tareas bajo la modalidad de trabajo por equipos, les serán aplicables las disposiciones previstas en Art. 19.17 del presente convenio.

### **Artículo 20°.- De las Sanciones. Elemento Esencial del Contrato.-**

Con carácter general, la violación o incumplimiento a lo establecido en el artículo 17° constituirá injuria grave. En cada caso el empleador en función de la entidad de la falta, la función desempeñada, los antecedentes del empleado y demás circunstancias, evaluará la entidad de la sanción a emplear.-

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.

Todo incumplimiento a los deberes y prohibiciones, o la violación a las prohibiciones y que por su naturaleza o entidad afecten la "confianza", constituirá falta e injuria grave y serán sancionados con despido.

### **Artículo 21°. 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 22°.- De la Capacitación Profesional.-**

**22.1.-** 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.

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

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

### **Artículo 23°. Subsidio por Hijo Discapacitado.-**

El empleador reconocerá la suma no remunerativa de pesos Doscientos (\$ 200.-) al trabajador que tenga hijos discapacitados, entendiéndose por tales exclusivamente a los inválidos, no videntes o aquellos que padezcan graves problemas neurológicos.

Este reconocimiento se abonará en forma mensual, debiendo el trabajador acompañar el certificado médico que acredite la incapacidad.

#### **Artículo 24°. Paz Social.-**

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

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

#### **Artículo 25°. Comisión de Remuneraciones.-**

Se dispone la creación de la Comisión de Remuneraciones compuesta por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes de la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro.

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.

#### **Artículo 26°. Comisión Paritaria de Interpretación.-**

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

Dicha Comisión estará conformada por igual número de representantes de la empresa y de parte de la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro, 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 quince (15) días.

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

#### **Artículo 27°. Cuota Sindical.-**

HAPSA 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 y San Isidro, en el sentido y alcances de la ley 23.551.

#### **Artículo 28°. Aniversario.-**

La Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro manifiesta que ha dispuesto que el día 5 de octubre de cada año, se celebre el Día de los Trabajadores del Turf. En consecuencia, HIPODROMO ARGENTINO DE PALERMO S.A. se compromete a disputar el día 5 de octubre de cada año, o en su defecto, el día subsiguiente de reunión hípica programada, una carrera denominada ***"ANIVERSARIO ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO – DIA DEL TRABAJADOR DEL TURF"***.

**Artículo 29. Contribución Patronal Extraordinaria:**

Se establece que la empresa efectuará una contribución mensual a la ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO Y AGENCIAS HÍPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES, destinada al cumplimiento de fines culturales, gremiales y sociales conforme a lo establecido en el estatuto social. Dicho aporte consistirá en una suma de \$ 13.000.- (Pesos: trece mil) bruta mensual que deberá ser abonada entre los días 5 al 15 de cada mes. Se deja constancia que la contribución referida comenzará a devengarse a partir del mes de septiembre del cte. año, por lo que el primer aporte se hará efectivo entre el 5 y 15 de octubre de 2004, siempre y cuando a esa fecha se encontrare homologado el presente. En cualquier caso, la contribución tendrá una duración máxima de 36 meses. La suma correspondiente, será depositada en la cuenta corriente de la ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO Y AGENCIAS HÍPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES del banco Provincia de Buenos Aires, sucursal Belgrano (4003), cta. N° 20907/6. Las partes acuerdan que el monto expresado podrá ser revisado semestralmente en virtud de la evolución de la dotación comprendida por esta Convención".

**Artículo 30. Obra Social:**

Se establece que la Obra Social a través de la cual se propenderá a cubrir la protección de la salud de los trabajadores comprendidos en la presente Convención y en la medida que ello no limite ni restrinja el derecho de libre elección de los trabajadores, es la Obra Social Sindical "OBRA SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE LOS HIPODROMOS DE BUENOS AIRES Y SAN ISIDRO".

**Artículo 31°. Cláusula de Crisis.-**

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

**Artículo 32°. 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 33°. 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 34°. Copias.-

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

REPRESENTACION GREMIAL

REPRESENTACION EMPRESARIA

---

### **RESOLUCION Ss.R.L. 70/04 Buenos Aires, 20 de agosto de 2004 Boletín Oficial: 27/8/04**

**Artículo 1** – Determinase que el art. 13 del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa presentado para su homologación, referido al período de prueba, se ajustará a lo normado por el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 modificado por la Ley 25.877.

**Artículo 2** – Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro y la empresa Hipódromo Argentino de Palermo S.A., que luce a fojas 347/368 del Expte. 1-41-22.590/96.

**Artículo 3** – Intímese a las partes signatarias a que, en el plazo de treinta días, presenten un texto ordenado del convenio adecuando sus cláusulas a los normado por la Ley 25.877, tal como fuera oportunamente observado por esta Subsecretaría, bajo apercibimiento de ley.

**Artículo 4** – Fíjese, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de quinientos ochenta y siete pesos con cinco centavos (\$ 587,05) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homologa en la suma de mil setecientos sesenta y un peso con dieciséis centavos (\$ 1.761,16).

**Artículo 5** – Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. 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 347/368 del Expte. 1-41-22.590/96.

**Artículo 6** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 7** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el C.C.T. de Empresa N° 532/03 "E".

**Artículo 8** – Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 1988) y su modificatoria.

**Artículo 9** – De forma.

---

**Expte. 22.590/96**

**Buenos Aires, 24 de agosto de 2004**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 70/04 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce agregada a fojas 347/368 del Expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 662/04 "E".

Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo – Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

---