



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-147037934-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 11 de Diciembre de 2023

Referencia: REG - EX-2019-99335361- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-2466-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en páginas 3/31 del IF-2023-40902633-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1702/23 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.12.11 11:19:58 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.12.11 11:19:59 -03:00

Convenio Colectivo de Trabajo

entre la Asociación del Personal de los Hipódromos, Agencias, Apuestas y Afines de la República Argentina

y el Jockey Club Asociación Civil

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Eugenia
D. 107

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nro.:

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Artículo 1º - Partes Intervinientes: Las partes intervinientes en el presente convenio son la ASOCIACION DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS AGENCIAS, APUESTAS Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y EL JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL.

Artículo 2º. Lugar y Fecha de Celebración.

Artículo 3º. Actividad Comprendida. Las tareas específicas así como sus complementarias y accesorias que se realizan en las instalaciones del JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL como organizador de espectáculos, eventos, actividades o reuniones hípcas y como agencia hípcica de otros Hipódromos, explotando cualquier modalidad de juego sea por medio de máquinas de resolución inmediata, captación y/o administración de apuestas y cualquier otra nueva modalidad de juego que se genere en el futuro; por sí o por terceros, dentro de los alcances del Estatuto y personería de la Asociación Gremial.

Artículo 4º. Ámbito de Aplicación: El ámbito de aplicación serán las instalaciones que posea o explote actualmente o en el futuro el JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL. Comprende a todos los empleados no jerarquizados sin distinción de categorías que desarrollan tareas en las instalaciones de este por sí o por terceros -con excepción de los excluidos en el artículo 7º-.

Artículo 5º. Personal Comprendido: El personal comprendido incluye a todos los empleados no jerarquizados sin distinción de categorías que desarrollan tareas bajo toda modalidad de trabajo tanto permanente como discontinua, mensual o por jornal, por temporada, tanto en los días de reuniones hípcas, y en los días que se explota cualquier modalidad de juego, sea por maquinas de resolución inmediata, captación y/o administración de apuestas, en inserción de nuevas modalidades de juego dentro del Predio del Hipodromo de San Isidro, o cuando este funciones 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 si o por terceros con excepción de los excluidos en el artículo 7. El personal comprendido es todo aquel que desarrolle tareas en el ámbito de aplicación y en cualquiera de sus

modalidades, sean estas de prestación Permanente Mensual, Discontinua Mensual (que prestan tareas los días del mes en que son expresamente convocados), Permanentes por Jornal, Discontinuos, Personal Complementario de Temporada y todas las otras que implemente la parte empleadora comprendidas en el ámbito de representación del sindicato.

Artículo 6º. Facultades de Organización: se reconoce a la entidad empleadora comprendida en este convenio, las facultades suficientes para organizar, en todos sus aspectos el funcionamiento de sus establecimientos, tanto en lo relativo a los aspectos económicos, técnico de servicios, y de su personal. Todo ello en el marco del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas vigentes. En dicho marco la institución podrá introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambio no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, no altere modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material no moral al empleado.

Artículo 7º. Personal Excluido: Quedan expresamente excluidos del presente convenio de empresa, todo personal jerárquico dependiente del JOCKEY CLUB, 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 Anexo Funciones, Categorías y Remuneraciones del presente convenio que, por su naturaleza o especialidad, no estén encuadradas en el mismo.

Artículo 8º. 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

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

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 las relaciones laborales 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 9º. Representación. De acuerdo con las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como entidades representativas de todos los trabajadores y de la empleadora, perteneciente a las actividades que se detallan más adelante en esta Convención Colectiva de Trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 10º. 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 11º. 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

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

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 las diversas modalidades de juego cualesquiera sean ellas, 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 12º. 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 (meses) continuados en el desempeño de esta tarea o función, la misma se considerará definitiva, siempre y cuando la tarea asignada no sea por enfermedad y/o accidente del titular, en ese caso no se computara dicho plazo.

Artículo 13º. 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 14º. 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 15º. 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 de los Art. 70 y 71 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. El procedimiento de control será regulado por el Reglamento Interno que será comunicado a esta entidad gremial.

Artículo 16º. Ropa de Trabajo: El JOCKEY CLUB proveerá sin cargo al personal la ropa de trabajo en los casos que sea necesario según el ámbito, la estación climática y de acuerdo al desempeño de sus funciones y en cada uno de los sectores definidos y donde presten tareas. 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.

Los cambios de ropa se realizaran por decisión del empleador y de acuerdo al desgaste por el uso exclusivo de su trabajo.

Artículo 16º. 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 (los que serán a cargo de cada una de las partes). 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 (previo aviso y autorización por la parte empleadora) donde se realicen tareas en cualquier horario, 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 inculpable

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

resultare parcialmente incapacitado (determinado por organismo oficial) 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 18º. Instalaciones y Material de Trabajo: La Empresa a su criterio 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. 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. 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.

Artículo 19º. 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 afectadas al desarrollo y explotación de

Sectores de funcionamiento de Apuestas Hípicas u otras modalidades de juego o apuestas 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 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 o Salas 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 /yo su ultimo declarado, será considerado válido, a todos los efectos de notificación que sean derivados de la relación de empleo

E - Observar y hacer cumplir las normas de funcionamiento establecidas o que establezca el JOCKEY CLUB en todos los Sectores. A tal efecto, dentro

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including the name 'Eugenio' and various illegible signatures.]

[Handwritten signature in blue ink on the left margin.]

del plazo de los 180 días desde la homologación del presente convenio, se dictará un nuevo reglamento interno.

Ambas partes manifiestan que se encuentra vigente el Reglamento interno que será de aplicación para todo el personal jornalizado y mensual, debiendo todo cambio notificarse a las partes.

Artículo 19º.- 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, Máquinas de Resolución Inmediata o cualquier otra modalidad de juego que sean proveedoras o contratistas de estas 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.

H - 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.

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. 43.

CAPITULO II – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20º. Jornada de Trabajo:

La jornada de trabajo para el personal de reuniones hípicas diarias se establece en ocho (8) horas por reunión. 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.

Ante un excedente del horario de trabajo, el personal bajo este regimen de horarios deberá continuar prestando servicios en su función de trabajo, hasta el final de la jornada.

Sin perjuicio de lo acordado en el párrafo primero, la jornada ordinaria de trabajo para todo el personal en general, se establece en un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Las horas que excedan la jornada normal u habitual del trabajador se abonaran como extras con el recargo de las leyes vigentes. El empleador podrá organizar una distribución desigual de las horas que integran la jornada laboral del trabajador atento la especialidad de la prestación de tareas, entre los días laborales de la semana.

Artículo 21º. Jornada a tiempo Parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. En ese caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por la ley o convenio colectivo, de la misma categoría y puesto de trabajo.

Si la jornada pactada supera esta proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extras.

La violación del límite de jornada establecida para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa.

Las obligaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador.

Sin perjuicio de lo expuesto, se establecen las siguientes excepciones:

a) Teniendo en cuenta que en muchos casos las jornadas programadas pueden finalizar sin que se haya agotado el tiempo o en exceso de la misma, el JOCKEY CLUB podrá compensar las diferencias de manera tal que el cociente resultante de dividir la cantidad de horas mensuales trabajadas por las jornadas efectivamente laboradas, no exceda de ocho (8) horas diarias.

b) Dada la particularidad de las actividades reguladas en el presente convenio, las que abarcan la operación de Sectores operativos durante todos los días del año y en general durante todo el día, 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.-

c) Para las actividades que así lo requieran, se establecerán turnos rotativos de trabajo, los que podrán ser modificados por el JOCKEY CLUB en uso de las facultades de organización de la empresa y del trabajo. El JOCKEY CLUB establecerá los diagramas de los turnos en atención a las particularidades de la actividad de que se trate, pudiendo ser más intensas durante los fines de semana, vísperas de feriados y feriados, días en la que jornada de trabajo correspondiente se podrá extender más allá de su horario habitual pero que durante los restantes días de la semana la jornada finalizara antes de esa hora, el JOCKEY CLUB podrá extender el horario de trabajo en esos días (fines de semana, vísperas de feriados y feriados), 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 horas semanales en los términos del Art. 3° inc. b) de la Ley 11.544.-

d) La jornada de trabajo para el personal jornal, se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) y por el presente convenio en lo que sea de aplicación.

El JOCKEY CLUB definirá el horario efectivo de ingreso del personal y los días de prestación de Servicio teniendo en cuenta las distintas tareas que desarrollen; 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 (45) 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 almuerzo otorgado. Para el supuesto que en una jornada laboral se excediera de las ocho horas (8) horas, y más de 3 horas, se otorgará un descanso adicional de 15 minutos y un refrigerio a cargo de la Empresa.

Artículo 22º. Comida: El personal incluido en este convenio, tendrá derecho a adquirir un servicio de autoservicio de comida provisto por el Jockey Club. Dicho servicio de comida, estará compuesto de una bebida (jugo o gaseosa de 2º marca); un plato principal (dieta balanceada); un postre; pan.

Artículo 23º. Suspensión de Jornadas: El JOCKEY CLUB deberá comunicar tal circunstancia con una antelación no inferior a 24 (veinticuatro) horas del horario programado para la iniciación de la jornada cancelada. Si así no lo hiciere, deberá abonar la jornada 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.

Artículo 24º. Personal de Prestación Permanente Mensual (PPM): Comprende a todo el personal de prestación continua y permanente que presta tareas de manera mensual, cumpliendo una jornada laboral máxima de 48 horas semanales. Las mismas podrán estar diagramadas de acuerdo con las necesidades operativas y funcionales del JOCKEY CLUB.

Artículo 25º. Personal de Prestación Discontinua Mensual (PDM): Comprende a todo personal que concurra a prestar tareas en los días previamente convocados por el JOCKEY CLUB para desempeñar tareas de carácter esencialmente discontinuo en días o épocas en que la actividad se vea incrementada o cualquier circunstancia propia del giro normal de la actividad del JOCKEY CLUB que genere la necesidad de convocar a dichos trabajadores. El JOCKEY CLUB deberá notificar a los trabajadores convocados con una anticipación no menos a 48 horas de la fecha pactada para el comienzo de la actividad y garantizará a dichos trabajadores la realización de una jornada mínima de 64 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.

El Jockey Club 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 el Jockey Club AL Trabajador y la distribución de esta los diferentes días de la semana, será de cumplimiento obligatorio para el mismo.

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

Dado el carácter discontinuo de la prestación de los trabajadores comprendidos en este artículo y las particularidades de las actividades del JOCKEY CLUB que pudieran requerir de mayor rotación durante los fines de semana, víspera de feriados y feriados, el JOCKEY CLUB 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 mencionada en el artículo 21º apartado b).

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 y 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.

Artículo 26º. Personal Permanente por Jornal (PPJ): Comprende a todos los empleados que prestan servicios en modalidad por jornal en el Jockey club, y los que realicen funciones con requerimientos específicos y propios de la operatoria del JOCKEY CLUB donde se lleva adelante la explotación de Carreras de Sangre Pura de Carreras y de otros sectores del establecimiento afectados a otras actividades cumpliendo en dichas oportunidades el horario fijado en el régimen general de jornada establecido en el Art. 20 en base a un promedio mensual de 10 reuniones hípicas.

Artículo 27º. Personal Discontinuo por Jornada (DPJ): Comprende a todos los empleados que presten servicios en aquellas Jornadas a las cuales sean expresamente convocados por el JOCKEY CLUB. cumpliendo en dichas oportunidades el horario fijado en el régimen general de jornada establecido en el artículo 20º, en base a un promedio de cinco reuniones hípicas mensuales, siempre que se hayan programado como mínimo, 10 reuniones hípicas mensuales.

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

Artículo 28º. Personal Complementario de Temporada (CT): Comprende a todos los empleados que, de acuerdo con las necesidades específicas desarrolladas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, son convocados por el JOCKEY CLUB para desarrollar tareas específicas en sectores que solo son habilitados durante determinada época del año o bien como refuerzos en áreas que tienen una demanda específica en determinada época del año y están sujetas a repetirse año tras año, en un todo de acuerdo con el Art. 96 de la LCT 20.744. Es una modalidad de trabajo por tiempo indeterminado pero discontinuado en el tiempo.

El Personal comprendido en esta modalidad, podrá desempeñarse de acuerdo con lo establecido en los Art. 24 o 27 del presente convenio siempre dentro del marco de temporada que regirá la relación laboral.

Artículo 29º. Horas y Jornadas Adicionales: Se considerarán Horas Adicionales, aquellas que realicen los empleados conforme el siguiente detalle:

- a) Personal encuadrado dentro del artículo 24º: las horas que se realicen en exceso a las 48 semanales.
- b) Personal encuadrado dentro del Art. 25 (PDM)
- c) Personal encuadrado en el artículo 26º (PPJ): Las jornadas que excedan la cantidad de 10 jornadas programadas y celebradas mensualmente en el Hipódromo de San Isidro .
- d) Personal encuadrado en el artículo 27º (DPJ): Las jornadas que excedan la cantidad de 5 jornadas garantizadas

La convocatoria a horas adicionales, en ningún caso facultará al empleado a considerarse con un derecho adquirido, dejando aclarado que las mismas serán retribuidas de igual manera que las horas o jornadas garantizadas.

Artículo 30º. - FUNCIONES, CATEGORIAS Y REMUNERACIONES:

Observar Anexo I

- A) Escala Personal Prestación Permanente Mensual (PPM) 48 horas
- B) Escala Personal de Prestación Discontinua Mensual (PDM) por 64 horas
- C) Escala Personal Permanente por Jornal (base promedio mensual 10 reuniones hípicas) y Discontinuo por Jornada (Base promedio mensual 5 reuniones hípicas) (PPJ / DPJ) Valores expresados por cada jornada trabajada.

Artículo 31º. Falla de Caja y tareas riesgosas: 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 denominado Adicional Riesgo Caja calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría y el Adicional Riesgo Caja fijo, excluyéndose 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 a los trabajadores que manejen Moneda Extranjera se les abonara un Adicional Riesgo de Caja Fijo Moneda Extranjera en caso de corresponder.

Al personal que efectúe tareas de palafrenero de partidores, palafrenero montado, herrador, como auxiliaries de Boxes de Tránsito y Boxes de Exhibición, se le abonara un adicional equivalente al 10% por tarea riesgosa calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría, se excluye de la base de calculo la incidencia de la bonificación por antigüedad y cualquier otro concepto remunerativo o no.

Artículo 32º. Garantía y Convocatoria a reuniones hípicas: Al personal que desempeña funciones en las reuniones que se programan y celebran en el ámbito del Hipodromo de San Isidro, se le garantiza como mínimo la cantidad de 10 reuniones hípicas mensuales que se programen y celebren en el ámbito del Hipodromo de San Isidro. Para las reuniones hípicas que se realicen como agencia de otros hipódromos se formaran grupos con el

personal permanente y/o discontinuo de Sn Isidro pudiendo este 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 33º. Adicional Antigüedad: El personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 7-5-2008 fecha en la que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social declaró homologado el CCT 940/08 "E" tendrá un adicional por año de antigüedad equivalente al 3% sobre el básico de escala. Para los trabajadores incorporados posteriormente a esa fecha, el cálculo del rubro antigüedad se efectuará aplicando un 0.5% por año de servicio sobre el básico de cada categoría.

Para los trabajadores que se incorporen a la empresa, el Adicional por año de antigüedad será sobre el básico de escala del 0,5%. 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 34º. 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:

En el caso del Personal Permanente por Jornal (PPJ) a) Se incurra en una inasistencia injustificada. b) Se exceda de 3 (tres) ausencias justificadas.

En el caso del Personal Discontinuo por Jornada (DPJ): a) Se incurra en una inasistencia injustificada. b) Se exceda de 1 (una) ausencias justificadas.

En el caso del Personal Permanente por Jornal (PPJ): 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%.

En el caso del Personal Discontinuo por Jornada (DPJ): 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 2 (dos) llegadas tarde, o cuando exista sólo una que supere los 20 minutos.

Artículo 35º. Feriados Nacionales: El trabajador que preste servicios en un día Feriado Nacional, percibirá la remuneración con el recargo del 100%, de acuerdo a lo establecido a la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 36º. 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 15 años | 28 días |
| Mas de 15 y menos de 20 años..... | 30 días |
| Más de 20 años | 35 días |

Los días de vacaciones se tomarán corridos desde la fecha de salida, usufructuando las jornadas comprendidas dentro de dicho periodo.

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 periodo comprendido entre el 1º 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 em-

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

pleado por períodos no inferiores a siete días, con la aprobación del empleador.

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 o en su defecto el día posterior a su franco semanal.

Se conviene extender el período de vacaciones correspondiente entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre. La licencia se interrumpe exclusivamente por enfermedad del empleado, el que debe dar previo aviso y permitiendo el control médico por parte del empleador, 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 haberes o después de una suspensión, si no estuvo previamente autorizada por el empleador, 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 37º. Enfermedad y Accidente de Trabajo.

Se registrarán exclusivamente por lo que disponen las normas vigentes, en particular por el Art. 208 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo o las que rijan en el futuro.

Se aclara que deberán comunicar el hecho de imposibilidad a prestar servicio, dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de trabajo. Vencido dicho plazo se tomara como una ausencia sin aviso.

- A) Cuando el enfermo no se encuentre en su domicilio real que tiene registrado en el legajo personal, deberá comunicar inmedia-

tamente dicha circunstancia y notificar el domicilio en el que se encuentra.

B) En todos los casos, el trabajador deberá justificar fehacientemente con certificado médico su ausencia y deberá facilitar el control médico por parte del empleador, verificando su estado de salud por parte de nuestro servicio médico. En caso de que el mismo no pueda realizarse por estar ausente de su domicilio, deberá informar antes de la visita.

C) El empleado no estará obligado a seguir las prescripciones médicas del servicio de control médico de la institución, pero tiene la obligación de permitirle en todos los casos la verificación de su estado de salud.

D) En los caso que el médico de la Institución notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad y el empleado este imposibilitado de prestar servicio, este deberá informar nuevamente a la Institución a efectos de una nueva verificación.

Artículo 38º. Régimen de Licencias Especiales.

Todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo, tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos y causas, se detallan a continuación:

a) Nacimiento o adopción Las Jornadas comprendidas dentro de los 2 días corridos a partir del nacimiento y/o la adopción.

b) Matrimonio del Empleado: Las Jornadas comprendidas dentro de los 10 días corridos a partir de contraer el matrimonio.

c) Fallecimiento de Padres, Hijos, Cónyuge (acreditado el vínculo con anterioridad), las Jornadas comprendidas dentro de los 3 días corridos a partir del fallecimiento.

d) Fallecimiento de Hermano: La Jornada del 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, para el personal Permanente por Jornal 7 reuniones por año, para el personal Discontinuo por Jornal 4 reuniones por año; el personal de prestación Permanente Mensual y el Personal de Prestación Discontinua Mensual hasta 15 días corridos al año, siempre que se trate de padres, cónyuge e hijos, declarados legalmente con anterioridad.

g) Licencia por Examen: en la enseñanza oficial, terciaria, superior y/o universitaria:

Para el personal de prestación Permanente mensual y el Personal de prestación discontinua mensual, las Jornadas comprendidas dentro de los 2 días anteriores al examen, máximo 12 días al año.

Para el personal Permanente por jornal esta licencia será de dos días corridos por examen, máximo 12 días al año y para el personal Discontinuo por jornal de dos días corridos, máximo 10 días al año.

h) Donación de Sangre: La jornada en que realiza la donación.

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.

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, firmado por autoridad competente en cada caso.

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

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including names like 'Eugenia' and 'DGS']

[Handwritten signature in blue ink on the bottom left margin]

[Large handwritten signature in blue ink at the bottom center]

Artículo 39°. 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 40°. 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 L.C.T, 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 41°. 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 42°. 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 43°. Subsidio por Hijo Discapacitado: El empleador reconocerá la suma no remunerativa de pesos 2.500 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 44°. 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

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT

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 45°. 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 del Personal de los Hipódromos, Agencias, Apuestas y Afines de la República Argentina (APHARA), 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 46°. 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 47°. 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 del Personal de los Hipódromos, Agencias, Apuestas y Afines de la República Argentina (APHARA), en el sentido y alcances de la ley 23.551.

Artículo 48°. Aniversario: La Asociación del Personal de los Hipódromos, Agencias, Apuestas y Afines de la República Argentina (APHARA), 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 DEL PERSONAL DE LOS HIPODROMOS, Agencias, Apuestas y Afines de la República Argentina (APHARA). Declarándose el 5 de octubre de cada año, será considerado como Feriado Nacional y el personal que preste servicios en dicha fecha, percibirá el recargo establecido en el art. 35 del presente Convenio.

Asimismo, y en ocasión de disputarse el GP Carlos Pellegrini, el personal que preste tareas efectivamente, percibirá el jornal con un 200% de recargo.

Artículo 49°. Vigencia de las actas complementarias. Ambas partes manifiestan que todas las actas suscritas entre las partes por fuera del presente convenio que no se hayan renovado expresamente en este texto mantienen su total vigencia y efectividad.

Artículo 50°. 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 51°. Observancia: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 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 52°. 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.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin, including names like 'Cecilia', 'Stacy', 'Saul', 'Adria', 'Peggy', and 'GFX']

[Handwritten signature in blue ink on the bottom left margin]

[Large handwritten signature in blue ink on the bottom right margin]

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 - 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 Diciembre de 2019. 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.

Se establecen las Sigüientes Funciones y Categorías para las 4 Secciones:

- A) Escala Personal Prestación Permanente Mensual (PPM)
- B) Escala Personal de Prestación Discontinua Mensual (PDM) por 80 horas
- C) Escala Personal Permanente por Jornal y Discontinuo por Jornada (PPJ / DPJ) Valores expresados por cada reunión trabajada.

ANEXO - CATEGORIAS:

Supervisión:

Categoría 1º: Comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sección, sector, recibiendo órdenes directas de Jefes o Subjefes.

Categoría 2º: Comprende al personal con responsabilidad y atribuciones para dirigir y distribuir el trabajo entre el personal de la sección, sector, recibiendo órdenes directas de los Categoría 1º, o los Jefes de Departamentos.

Administración:

Categoría 1º: Comprende al personal especializado en alguna o varias funciones administrativas y/o al personal que cumple funciones específicas o propias de su especialidad profesional y recibe órdenes e indicaciones directas del personal jerárquico.

Categoría 2º: Comprende al personal administrativo que recibe órdenes del responsable del área y se maneja con criterio propio en la su implementación. Puede asignar tareas a auxiliares.

Categoría 3º: Comprende al personal que realiza tareas administrativas en general, ya sea en forma manual, mecánica y/o electrónica asignada bajo la supervisión de su superior, Cajero.

Maestranza y Servicios:

Categoría 1º: Comprende a los responsables del control y cumplimiento de tareas de un grupo de trabajadores en diferentes áreas o sección: Capataz u otros cargos de igual responsabilidad.

Categoría 2º: Comprende a los trabajadores que hayan adquirido un oficio determinado y ejecuten sus aptitudes con suficiencia y autonomía. También comprende a los trabajadores responsables de controlar tareas realizadas por medio-oficial y/o peones.

Categoría 3º: Comprende a los trabajadores que detentan y ejecutan una determinada especialidad o tiene a su cargo un sector especializado, tales como Oficial especializado, Encargado de Taller, Encargado General, Encargado polivalente.

Categoría 4º: Comprende a los trabajadores que han adquirido conocimientos prácticos como para realizar tareas relativas a un oficio o función determinada tales como: Chofer, Tractorista; Sub encargado; Medio Oficial Especializado, Caballeriza; Canchero.

Asimismo comprende a los trabajadores que han adquirido idoneidad y experiencia en el cuidado, orientación y ayuda a personas.

Categoría 5º: Comprende a los trabajadores que realizan tareas asignadas bajo supervisión, tales como: Portero, Ascensorista, ordenanza, sereno, ayudante de diversas funciones, peones polivalentes, asistentes y auxiliares polivalentes, Valet Parking.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the word 'Emples' and 'Pto?'.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

ANEXO I **FUNCIONES, CATEGORIAS Y REMUNERACIONES**
BASICO POR REUNION

| | ADMINISTRATIVO | OPERATIVOS HIPICA | AUXILIARES | BASICO 01/03/2023 |
|----------|---|--|--|----------------------|
| H | | Peón Múltiple | Peón Múltiple Asistente de Estacionamiento | |
| G | | Pizarrero de patio Atención cuarto de Jockeys Auxiliar entrada y salida equinos | Ordenanza Auxiliar toilette Ascensorista | |
| F | | Palafrenero de Partidores Entrada y Salida de equinos Distribuidor de equipos | | |
| E | Auxiliar Administrativo General Vendedor de Entradas | Auxiliar tomador de temperatura Colocador de números Balanza de caballos Marcador Oficial Extracción de orina y envasamiento | | |
| D | Cajero Venta de Entradas | Encargado de Boxes - Palcos Marcador Oficial Fotógrafo Ayudante Veterinaria Pesador Auxiliar Palco Periodistas Locutor Palafrenero Montado | | |
| C | Operador Venta-Pago Brazal Venta-Pago | Herrador Auxiliar de Starter Auxiliar Juez de Llegada Auxiliar Fotofinish Control Identificación Equinos Encargado Partidores Encargado Palafreneros Encargado de Redonda | | |
| B | Cajero Central Venta-Pago Operador Mesa Centralizadora | | | |
| A | Supervisor Venta-Pago Supervisor Mesa Centralizadora | Fotofinish Juez de Llegada Relator de Carreras Comisario Starter | | |

IF-2023-40902633-APN-DGD#MT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2466-23 CCT 1702-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 30 pagina/s.