

■ INSTRUCTIVO:  
**ASESORAMIENTO PARA  
EMPLEADORES**

---

TURF Y AFINES



Unión de Trabajadores del Turf y Afines

## ■ SR. EMPLEADOR

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018

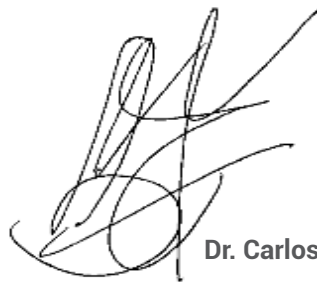
Presente

Tengo el agrado de dirigirme a Usted a fin de presentarle un Instructivo que lo asesorará y orientará sobre distintas temáticas vinculadas a la relación laboral con sus empleados y su vínculo con el gremio que los representa, la Unión de Trabajadores del Turf y Afines.

El presente Instructivo consta de seis Anexos. En primer lugar encontrará el **Anexo I** que le detallará el procedimiento, implementado por esta entidad, para el cobro de los aportes sindicales. En el **Anexo II**, encontrará información sobre los puestos de trabajo en la industria hípica, que le permitirá realizar una adecuada categorización de sus empleados. Luego, **en el Anexo III**, ponemos a su disposición un modelo de recibo de sueldo y el detalle de cómo realizar el cálculo correcto de los salarios. En el **Anexo IV** le brindamos información para efectuar, en forma correcta, el Alta de sus empleados ante la AFIP. En el **Anexo V**, le presentamos un Instructivo, con información detallada, que le permitirá cumplir con la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 645/12. Por último, en el **Anexo VI**, le acercamos la Planilla de Empadronamiento de Empleadores, que nos permitirá mantenerlo informado de todas las novedades.

Ante cualquier consulta sobre los distintos procedimientos u otra inquietud contactarse al (011) 4343-3293, 0800-222-0665, o a través de nuestra página web: [www.utta.org.ar/contacto.php](http://www.utta.org.ar/contacto.php)

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarlo muy atentamente.



**Dr. Carlos Daniel Felice**

Secretario General de la Unión de Trabajadores del Turf y Afines

# ANEXO I

## ■ PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL PAGO DE APORTES SINDICALES

Se establece dicha medida a fin de dar cumplimiento con las obligaciones adquiridas por la parte empleadora, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 645/12. Las mismas surgen de lo establecido en el artículo 49 del convenio, el cual dispone la retención mensual a los trabajadores afiliados a la U.T.T.A., del 3% de la remuneración percibida por éstos, según disposición N° 28 DNAS, de fecha 3 de octubre de 2008. Y asimismo dar cumplimiento con el artículo 50 de la misma convención, el cual establece la retención del 2% de la remuneración bruta total percibida, en concepto de contribución solidaria, a todo trabajador comprendido dentro del ámbito de aplicación del mencionado convenio y que no se encuentre afiliado a la U.T.T.A.

El procedimiento que sigue a continuación, el cuál involucra el pago de aportes y presentación de la Planilla de Liquidación, deberá realizarse mensualmente.

Pasos a seguir:

1. Realizar el pago del aporte sindical y/o contribución solidaria a la siguiente cuenta bancaria:

**Titular: UNION DE TRABAJADORES DEL TURF Y AFINES**

**Cuenta Corriente N°: 540154-3**


**Sucursal: 599**

**CBU: 01105995-20000054015438**

**Banco Nación**

2. Una vez realizado el pago, deberá enviar por correo electrónico a la siguiente cuenta: [fiscalizacion@utta.org.ar](mailto:fiscalizacion@utta.org.ar), el comprobante de pago junto con la Planilla de Liquidación de Aportes completa, la cual puede descargar de nuestra página web y la cual figura a continuación: [www.utta.org.ar/empleadores\\_aportes\\_sindicales.php](http://www.utta.org.ar/empleadores_aportes_sindicales.php). Los datos informados en la misma, deben coincidir con el pago efectuado.

## Planilla de Liquidación de Aportes Sindicales:

PLANILLA DE LIQUIDACIÓN DE APORTE SINDICAL						
RAZÓN SOCIAL:						
CUIT:						
PERÍODO:						
	APELLIDO Y NOMBRE	CUIL	CATEGORIA	SUELDO BRUTO	CUOTA SINDICAL	CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
TOTALES:						
1 Depósito del importe del aporte sindical en la cuenta bancaria		2		www.utta.org.ar		 Florida 15 Piso 9º OFICINA 28 10º • Tel: 0800-322-0665 • 4378-3299 Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1005 AAA)

Como se mencionó anteriormente, la Planilla debe completarse en su totalidad, tanto los datos del Empleador, como todos los datos correspondientes a los trabajadores. En "Categoría" deberá consignarse la correspondiente a cada empleado, según las categorías detalladas en la escala salarial.

En los casos de Oficial 1º, 2º y 3º, deberá aclarar a su vez, si corresponde al Personal Administrativo, o al Personal Calificado.

# ANEXO II

## ■ PUESTOS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA HÍPICA

La siguiente descripción lo orientará sobre los distintos puestos en la industria hípica y su correspondiente agrupamiento (según lo establecido por Escala Salarial), para lograr la efectiva categorización de sus empleados.

### AGRUPAMIENTO Y PUESTOS DE TRABAJO - TURF

#### AGRUPAMIENTO PERSONAL JERÁRQUICO Y/O PROFESIONAL

Incluye al personal que realiza funciones de responsabilidad con amplios conocimientos de las que se realizan en su Sección y/ o especialidad, y estén capacitados para verificar el trabajo del personal de categoría inferior.

GERENTE GENERAL O GERENTE DE HIPODROMO

ENCARGADO GENERAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE DEPARTAMENTO (DE CARÁCTER OPERATIVO O ADMINISTRATIVO)

JEFE DE DIVISIÓN (DE CARÁCTER OPERATIVO O ADMINISTRATIVO)

JEFE DE SECCIÓN (DE CARÁCTER OPERATIVO O ADMINISTRATIVO)

JEFE DE OFICINA (DE CARÁCTER OPERATIVO O ADMINISTRATIVO)

#### AGRUPAMIENTO PERSONAL ADMINISTRATIVO - OFICIAL 1° - 2° - 3°

#### CATEGORÍA

Incluye al personal que realiza tareas administrativas, ya sea que tengan o no amplios conocimiento generales en tareas de oficina.

RESPONSABLES DE ÁREA  
(DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO)

OFICIAL 1°

PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIAL 2°

SECRETARIA/ ASISTENTE

CADETE

OFICIAL 3°

AGRUPAMIENTO PERSONAL CALIFICADO - OFICIAL 1º - 2º - 3º	CATEGORÍA
Incluye al personal que posee los conocimientos y experiencia necesaria para realizar tareas propias de la actividad, con o sin título de oficio habilitante.	
CAPATAZ	OFICIAL 1º
HANDICAPPER	
INSPECTOR DE CABALLERIZAS	
JEFE DE PISTA	
MÉDICO	
RELATOR	
REMATADOR	
RESPONSABLE DEL SPORT	
RESPONSABLE DEL COMISARIATO	
STARTER O LARGADOR	
TÉCNICOS	
VETERINARIO	
AYUDANTE DE COMISARIATO	
AYUDANTE DE MÉDICO	
AYUDANTE DE VETERINARIO	
BANDERILLERO	
CAJERO	
CAMARÓGRAFO	
CONDUCTOR DE AMBULANCIAS DE EQUINOS/ TRACTORISTA	
CRONOMETRISTA	
DOMADOR	
FOTOCHARD	
HERRADOR	
JUEZ DE RAYA	
LOCUTOR	
OFICIAL ELECTRICISTA/ PLOMERO/ ALBAÑIL/ GASISTA	
OPERADOR VENTA-PAGO FIJO (VENTANILLA)	
OPERADOR VENTA-PAGO MÓVIL (BRAZAL)	
PALAFRENERO MONTADO	
PESADOR DE JOCKEYS/ SPC	
PIZARRERO	
RESPONSABLE DE GATERAS	
TRANSPORTISTA/ CHOFER	
VAREADOR O APRONTADOR	
VEEDOR	

PALAFRENERO DE PIE	OFICIAL 3º
PEON/ PETISERO	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE PISTA	
PERSONAL DE TATTERSAL/ VILLA HIPICA (NO ADMINISTRATIVO)	
PERSONAL DE TRANQUERA	

<b>AGRUPAMIENTO PERSONAL DE SERVICIO Y/O MANTENIMIENTO - AUXILIAR 1º - 2º - 3º - 4º</b>	<b>CATEGORÍA</b>
Incluye al personal que realiza tareas que no requieren especialización ni aprendizaje previo.	
BOLETEROS	AUXILIAR 1º
PERSONAL DE SEGURIDAD	
MONTURERO	
UTILERO	AUXILIAR 2º
PERSONAL DE COCINA/ MOZOS	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO/ MAESTRANZA/ LIMPIEZA (OFICINAS O EXTERIORES)	AUXILIAR 3º
JARDINERO	
SERENO/ PORTERO/ CASERO	
VALET PARKING	AUXILIAR 4º

# ANEXO III

## MODELO RECIBO DE SUELDO

A continuación figura un modelo de recibo de sueldo, donde podrá observar los distintos conceptos que deben figurar en el mismo.

Se ha realizado una captura de pantalla para poder explicar, a continuación de la imagen, los distintos cálculos que deberá realizar.

C15		fx		=C14*1%*37	
	A	B	C	D	E
1					
2					
3					
4		<b>MODELO DE RECIBO CON FÓRMULAS PARA EL CÁLCULO</b>			
5					
6					
7					
8		EMPLEADO	JUAN PEREZ		
9		CATEGORIA	Jefe de Seccion		
10		FECHA DE INGRESO	05/01/1981		
11					
12		CONCEPTOS	REMUNERATIVO	NO REMUNERATIVO	DESCUENTOS
13					
14		SUELDO BASICO	8.141,24		
15		ANTIGÜEDAD	3.012,26		
16		PRESENTISMO	1.628,25		
17		TITULO SECUNDARIO	488,47		
18					
19					
20		JUBILACION			1.459,72
21		LEY 19032			398,11
22		OBRA SOCIAL			398,11
23		UTTA			398,11
24					
25		<b>SUBTOTALES</b>	<b>13.270,22</b>	-	<b>2.654,04</b>
26					
27		<b>TOTAL NETO</b>	<b>10.616,18</b>		
28					
29					



En el modelo de recibo observamos el nombre, la categoría y fecha de ingreso (37 años de relación laboral) del empleado. Es necesario mencionar, que el modelo de recibo, es a modo de ejemplo, por lo cual el recibo original que confeccione deberá contar con otra información, como ser: datos del empleador, CUIL del empleado, período a abonar, etc.

## Cálculo

- ▲ **SUELDO BÁSICO:** Es el salario que se toma de la escala salarial vigente, según el puesto y las actividades que desarrolle el trabajador.
- ▲ **ANTIGÜEDAD:** En la imagen podemos observar la fórmula utilizada “=C14\*1%\*37”, que corresponde al 1% del sueldo básico o jornal, por cada año de servicio. En el ejemplo se calcularía:  $8.141,24 \times 1\% \times 37$  (años trabajados).
- ▲ **PRESENTISMO:** Es el 20% del sueldo básico o jornal. Se calcula:  $8.141,24 \times 20\%$ .
- ▲ **TÍTULO SECUNDARIO:** Es el 6% del sueldo básico o jornal. Y el cálculo correspondiente es:  $8.141,24 \times 6\%$ . En caso de tener el empleado título universitario, el porcentaje con el que se deberá realizar el cálculo es del 8%.
- ▲ **JUBILACIÓN:** Es el 11% del sueldo bruto. En el ejemplo el cálculo sería:  $13.270,22 \times 11\%$ .
- ▲ **LEY 19032 o INSSJP:** Es el 3% del sueldo Bruto. Su cálculo:  $13.270,22 \times 3\%$ .
- ▲ **OBRA SOCIAL:** Es el 3% del sueldo bruto. Su cálculo:  $13.270,22 \times 3\%$ .
- ▲ **UTTA:** En caso de que el trabajador se encuentre afiliado a la UTTA, el descuento correspondiente, en concepto de aporte sindical es del 3% sobre el sueldo bruto. Y en el caso de que no se encuentre afiliado, el descuento en concepto de contribución solidaria es del 2% sobre el sueldo bruto. El cálculo en el ejemplo sería:  $13.270,22 \times 3\%$ .
- ▲ **SUELDO BRUTO:** Corresponde a la suma de todos los conceptos remunerativos. En este caso el valor es 13.270,22.
- ▲ **SUELDO NETO:** Es el salario que recibirá en mano el trabajador. Se calcula restandole al Sueldo Bruto, los descuentos realizados. En el ejemplo el cálculo sería:  $13.270,22 - 2.654,04 = 10.616,18$ .

# ANEXO IV

## ■ PLANILLA DE AYUDA PARA EL ALTA ANTE LA AFIP

La siguiente Planilla le permitirá cumplir sus obligaciones ante la AFIP, de informar en forma correcta los datos de su empleado y sobre su contratación laboral.

ALTA DE EMPLEADOS ANTE LA AFIP	
<b>MODALIDAD DE CONTRATO</b>	008 - A tiempo completo indeterminado/ Trabajo Permanente 011 - Trabajo de Temporada
<b>TIPO DE SERVICIO</b>	000 - Servicios Comunes Continuos
<b>AGROPECUARIO</b>	NO
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	0645/12 - Turf - Unión de Trabajadores del Turf y Afines
<b>CATEGORÍA</b>	Se abre un listado, donde debe seleccionarse la correspondiente categoría: OFICIAL - Mensualizado o Jornalizado ADMINISTRATIVO - Mensualizado o Jornalizado AUXILIAR - Mensualizado o Jornalizado
<b>PUESTO</b>	Seleccionar del Nomenclador el correspondiente puesto o uno cercano a la descripción real
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	000000 - Actividades no clasificadas en otra parte 012163 - Cría de Ganado Equino en Haras 016292 - Albergue y Cuidado de Animales de terceros Para mayor seguridad, verificar con su asesor contable sobre la actividad económica de la empresa

# ANEXO V

## ■ INSTRUCTIVO SOBRE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 645/12.

La siguiente Planilla le permitirá cumplir sus obligaciones ante la AFIP, de informar en forma correcta los datos de su empleado y sobre su contratación laboral.

El presente Instructivo tiene como finalidad orientar al empleador en la aplicación del convenio de la actividad, cumpliendo con las exigencias previstas en el mismo, y observando los derechos con los que cuenta.

Es de suma importancia mencionar que el presente, no excluye al empleador de leer y conocer íntegramente el CCT 645/12. Como ya se aclaró se busca evacuar las principales inquietudes que puedan presentarse.

### 1. Ambito de aplicación territorial y personal del convenio

**“ART. 2.-** El presente convenio es de aplicación a todo el territorio de la República Argentina, con las exclusiones previstas en la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, N° 1270, del 30 de Octubre de 2007.” Artículo del CCT 645/12.

**“ART. 3.-** El presente convenio es de aplicación para todos los trabajadores, obreros, empleados, sin distinción de jerarquías, que se desempeñan en los Jockeys Clubes, Hipódromos y carreras locales y foráneas que se desarrollen en el ámbito de los Jockeys Clubes e Hipódromos, stud, haras o agencias habilitadas, cualquiera fuera la denominación que adopten. El presente convenio colectivo de trabajo rige las relaciones laborales de los trabajadores de la actividad, aplicándose supletoriamente a dichos vínculos, en todo aquello no específicamente regulado por el presente, la Ley de Contrato de Trabajo y demás legislación aplicable a todos los trabajadores del sector privado.” Artículo del CCT 645/12.

### 2. Personal

- ▲ **PERSONAL MENSUALIZADO:** Personal que es retribuido por mes y que cumple tareas diariamente durante 7 horas.
- ▲ **PERSONAL JORNALIZADO:** Personal que cumple tareas durante 7 horas y se retribuye con un salario por jornada o reunión de trabajo.
- ▲ **PERSONAL POR REUNIÓN Y/O SPORT:** Personal afectado a carreras locales o carreras foráneas.

### 3. Contratación

El tipo de contrato que deberá regir la relación laboral, es el contrato por tiempo indeterminado.

En los casos que se tenga la necesidad de establecer un contrato por temporada, como podría ser en el caso de la Temporada de Polo, el contrato deberá cumplir las exigencias planteadas por la Ley de Contrato de Trabajo, Artículos 96, 97 y 98.

**“ART. 16.-** Queda establecido que la patronal no podrá celebrar contratos a plazo fijo y/ o eventuales y/ o transitorios para atender requerimientos laborales que sean normales, habituales y permanentes en su actividad. En su caso, estas modalidades de contratación nunca podrán superar el plazo máximo de 6 meses.” Artículo del CCT 645/12.

### 4. Liquidación

#### 4.1. Adicionales

- ▲ **ANTIGÜEDAD:** Corresponde al 1% del sueldo básico o jornal, por cada año de servicio.
- ▲ **PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD:** Corresponde al 20% sobre el salario básico de la categoría correspondiente.
- ▲ **FALLA DE CAJA:** Todo personal que intervenga en el manejo de dinero o valores, percibirá un adicional remunerativo, determinado por convención, y conformará el Fondo para Fallas de Caja durante 12 meses. Si el empleado no incurre en fallas, percibirá mensualmente el presente adicional; en caso de haber falla de caja, dejará de percibir el adicional hasta completar el valor faltante.
- ▲ **POR TÍTULO SECUNDARIO:** Corresponde al 6% del sueldo básico de la categoría.
- ▲ **POR TÍTULO UNIVERSITARIO:** Corresponde al 8% del sueldo básico de la categoría.

## 4.2. Descuento del presentismo

El adicional de Presentismo y Puntualidad será abonado en su totalidad al empleado siempre y cuando éste no registre inasistencias, salvo en los casos de licencias especiales, o por enfermedad o accidente. Tampoco deberá incurrir en llegadas tardes, ni retiros antes de finalizada su jornada laboral. En los casos que sí sucedan, se procederá a realizar los siguientes descuentos sobre el adicional mencionado:

CANTIDAD DE FALTAS O LLEGADAS TARDES	DESCUENTO SOBRE EL VALOR DEL ADICIONAL
1 llegada tarde o retiro antes de finalizar la jornada	10%
1 falta o 2 llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada	25%
2 faltas o 3 llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada	50%
3 faltas o 4 llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada	75%
Más de 3 faltas o más de 4 llegadas tardes o retiros antes de finalizar la jornada	100%

La ausencia injustificada a la jornada laboral implicará el descuento del 100% del adicional por presentismo.

## 4.3. Retención de aportes sindicales y contribución solidaria

A todo trabajador que se encuentre afiliado a la UTTA, se le deberá descontar de su sueldo bruto un 3%, en concepto de Aporte Sindical.

A los trabajadores, que no se encuentren afiliados a la UTTA, se les deberá descontar de su sueldo bruto un 2%, en concepto de Contribución Solidaria.

A cada trabajador, se le debe descontar uno de los dos porcentajes, no ambos.

#### 4.4. Varios

- ▲ El trabajador mensualizado o jornalizado que deba prestar servicio en días no laborables, percibirá su remuneración con un recargo del 100%.
- ▲ Al personal jornalizado por reunión, en los casos de carreras foráneas, que deba permanecer con posterioridad a las 22 hs., cada hora nocturna trabajada será incrementada proporcionalmente en un 15%.
- ▲ Horas extras. Las horas trabajadas con exceso de la jornada convencional, se pagarán con un 50% de recargo calculado sobre el salario habitual. En los casos en los que se haya trabajado en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados, el recargo será de un 100%.

### 5. Día de descanso

Los trabajadores gozarán por cada 6 días continuos de trabajo como máximo, de al menos uno sin convocatoria con el fin de propiciar su descanso.

El personal de la administración prestará sus servicios de lunes a viernes en forma continua y/ o discontinua. El resto de los mensualizados o jornalizados, prestará sus servicios en los días y horas necesarios para cubrir las exigencias del servicio, con el sistema de francos compensatorios.

### 6. Sanciones y apercibimientos

En los casos en que el trabajador incurra en inasistencias injustificadas, en el curso de un año aniversario, el empleador podrá aplicar las sanciones que se describen a continuación.

INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS	SANCIONES
2 Inasistencias	Apercibimiento.
4 inasistencias	Suspensión de 1 reunión o 2 días para los mensualizados.
6 inasistencias	Suspensión de 3 reuniones o 6 días para los mensualizados.
10 inasistencias	Despido con causa.

## 7. Vacaciones – Descanso anual remunerado

El empleado deberá gozar de sus vacaciones a partir del día siguiente a un día de descanso.

En los casos del personal **mensualizado**, el período vacacional es el siguiente:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS CORRIDOS DE VACACIONES
Hasta 5 años de antigüedad	17 días corridos
Más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad	24 días corridos
Más de 10 años y hasta 20 años de antigüedad	31 días corridos
Más de 20 años de antigüedad	38 días corridos

En los casos del **personal por reunión del sport local**, el período vacacional correspondiente es el que figura a continuación:

PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO HASTA 30 REUNIONES AL AÑO		PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO DE 31 A 50 REUNIONES AL AÑO	
5 años de antigüedad	2 reuniones de vacaciones	5 años de antigüedad	3 reuniones de vacaciones
5 a 10 años de antigüedad	3 reuniones de vacaciones	5 a 10 años de antigüedad	4 reuniones de vacaciones
Más de 10 años de antigüedad	5 reuniones de vacaciones	10 a 20 años de antigüedad	5 reuniones de vacaciones
-	-	Más de 20 años de antigüedad	6 reuniones de vacaciones

En los casos del **personal por reunión del sector foráneas**, los que trabajen menos de 20 reuniones al mes, se regirán por el régimen del sport local, y los que trabajen más de 20 reuniones al mes, se regirán por el régimen de los empleados mensualizados.

## 8. Licencias a las cuales tiene derecho el trabajador

LICENCIA	CANTIDAD DE DÍAS
Por nacimiento de hijos.	2 días consecutivos
Por fallecimiento de hermanos.	2 días consecutivos
Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.	5 días consecutivos
Por fallecimiento de padres políticos.	2 días consecutivos
Por fallecimiento de abuelos o nietos.	2 días consecutivos
Por casamiento.	10 días consecutivos
Por estudio, para personal permanente.	Hasta 10 días al año, y por un plazo máximo de 3 días cada vez.
Por estudio, para personal por reunión.	Hasta 4 reuniones al año y por un plazo máximo de 1 reunión cada vez.
Por atención de cónyuge o familiar a cargo, enfermo o accidentado.	5 días por año, continuos o discontinuos.



## 9. Otros

### 9.1. Modalidades de convocatoria

Los empleados por reunión o sport tendrán cuatro modalidades de convocatoria:

“**ART. 22.**- Los trabajadores prestarán servicios en aquellas jornadas en que se desarrollen reuniones hípicas a las cuales serán expresamente convocados por los empleadores sobre la base de 4 modalidades:

- ▲ **Permanentes:** se les garantizará al menos 20 jornadas hípicas al mes.
- ▲ **Discontinuos A:** la convocatoria mínima será de 14 jornadas hípicas de trabajo.
- ▲ **Discontinuos B:** se les garantizará al menos 4 jornadas hípicas al mes.
- ▲ **Discontinuos C:** se les garantizará un mínimo de 9 jornadas hípicas de trabajo anuales durante el período marzo a noviembre, y un máximo de 16 jornadas hípicas de trabajo en el año. La parte empleadora podrá asignar jornadas adicionales a dicho personal en exceso de la convocatoria máxima anual, estableciéndose que las jornadas en todos los casos serán abonadas en forma normal, sin que dicha circunstancia habilite a considerar las mismas como suplementarias. En el caso que se supere la convocatoria en al menos 4 jornadas hípicas al mes, los trabajadores serán considerados dentro de la modalidad de Discontinuos B.

Los aportes a realizar por el trabajador serán calculados en proporción a la remuneración efectivamente percibida por el mismo.

La empleadora compensará los mayores aportes y contribuciones que deban realizarse en razón de la forma de contratación prevista en este apartado, respetando los mínimos imponible.” Acuerdo Paritario 2013, modificación del Art. 22 del CCT 645/12.

### 9.2. Día del trabajador del turf

El 23 de mayo, se establece como Día del Trabajador del Turf, debiendo la empleadora otorgar asueto con goce de sueldo a todo el personal, manteniéndose las guardias correspondientes para no afectar el desarrollo habitual del trabajo. Al personal que cumpla dichas guardias, se lo beneficiará con lo establecido en el Art. 39 del CC

# ANEXO VI

## ■ PLANILLA DE EMPADRONAMIENTO DE EMPLEADORES

La Planilla que se adjunta nos permitirá tener su información de contacto, y poder mantenerlo informado de todas las novedades referentes a la actividad. Le solicitamos la complete en su totalidad y nos la envíe:

por correo electrónico >>>

**fiscalizacion@utta.org.ar**

por correo postal >>>

**Florida 15 - 9º Piso - Oficina 28 "C",  
CP 1005, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

Personería Gremial N° 289 - CUIT: 30-71070241-8  
Domicilio: Florida 15 - 9° piso - Oficina 28 "C" (1005) - C.A.B.A. - Argentina  
Teléfonos: (54-11) 4343-3293 / 0800-222-0665  
www.utta.org.ar - e-mail: administracion@utta.org.ar



## ■ EMPADRONAMIENTO DE EMPLEADORES

RAZÓN SOCIAL \_\_\_\_\_

CUIT \_\_\_\_\_ TEL. \_\_\_\_\_

DOMICILIO LEGAL \_\_\_\_\_

LOCALIDAD \_\_\_\_\_ PROVINCIA \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO \_\_\_\_\_

NOMBRE DE CONTACTO \_\_\_\_\_

DOMICILIO PARA CORRESPONDENCIA \_\_\_\_\_

LOCALIDAD \_\_\_\_\_ PROVINCIA \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO \_\_\_\_\_

NOMBRE DE CONTACTO \_\_\_\_\_

TIPO DE EMPLEADOR: (marcar con una cruz lo que corresponda)

JOCKEY CLUB

HARAS

HIPÓDROMO

PERSONA FÍSICA

OTRO \_\_\_\_\_

CANTIDAD DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CCT: \_\_\_\_\_

**NOTA:** ADJUNTAR COMPROBANTE DE CUIT.

FECHA

FIRMA AUTORIZADA

ACLARACIÓN / SELLO