

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Recibido Fr. 18  
8/11/13  
GUSTAVO D. ORTOLANO  
Secretario de Conciliación  
Dpto. de Relaciones Laborales N° 2  
- D.N.C. - D.N.R.T. -  
M.T.E. y S.S.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra en el Marco del Acuerdo de Colaboración emprendido por las partes signatarias, tendientes a impulsar y promover la Actividad Hípica del Trote en la República Argentina. Dentro de ese Marco, la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo viene a llenar un vacío existente en la Actividad Hípica del Trote y dentro de las particularidades de la actividad, de las relaciones laborales entre los empleados y obreros del Trote y la Federación Argentina de Trote que nuclea los Hipódromos y demás entidades donde se realiza la actividad hípica de trote.

PARTES INTERVINIENTES

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo son la **UNION DE TRABAJADORES DEL TURF Y AFINES** con personería gremial N° 289 representada por el Dr. Carlos Daniel Felice Fioravanti y el Sr. Guillermo Osvaldo Taborda en su carácter de Secretario General y Secretario de Acción Social respectivamente, con domicilio en la calle Florida N° 15 –Piso 6- de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, asistidos por la Dra. Gabriela Inés Fernández, por el sector sindical, y la **FEDERACION ARGENTINA DE TROTE**, con domicilio en la calle Montevideo N° 765, Piso 6º de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por su Presidente, Sr. Raúl Enrique De Nicolay y su Protesorero, Sr. Omar Mario Cagliero por el sector empleador. Asimismo, las partes se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los trabajadores y de los empleadores correspondientes al ámbito de aplicación personal y territorial del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 1: El período de vigencia del presente Convenio comienza a partir de la fecha de celebración y tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia del mismo.

Artículo 2: El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de todos los trabajadores, obreros y empleados, sin distinción de jerarquías, vinculados a la Actividad Hípica de Trote, ya sea que se desempeñen en Hipódromos, Asociaciones Civiles, Studs, y todo otro empleador, sea persona física o jurídica, cualquiera fuere la denominación que adopten, donde se desarrolle de manera principal o secundaria la Actividad Hípica del Trote. El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá 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 3: El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo será todo el Territorio de la República Argentina.

Artículo 4: Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador podrá realizar toda tarea, función o

CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

GABRIELA INÉS FERNÁNDEZ  
SECRETARIA U.T.T.A.  
Mat.: CPACF T° 96 F° 811

RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TROTE (F.A.T.)"

OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

actividad que se le asigne acorde a su capacitación, sin que ello afecte al trabajador en sus derechos económicos ni en sus principios éticos o morales. Por polivalencia funcional queda entendido que, cuando las condiciones y necesidades de la explotación lo requieran, las tareas a desarrollar podrán ampliarse o modificarse total o parcialmente con otras conexas y/o relacionadas a las tareas principales. En cualquier caso, deberá velarse que esta facultad no se ejerza en forma irrazonable, ni se alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Art. 5.- En razón de que varias de las actividades que regula este convenio tiene particularidades propias ya que los empleados, directa o indirectamente manejan recursos de la Empleadora en dinero en efectivo o bienes fácilmente convertibles en dinero y realizan constantemente operaciones que afectan a los mismos por estar vinculados al desarrollo y explotación de Sectores de funcionamiento de Apuestas Hípicas, el elemento "confianza" 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:

- a) Observar un comportamiento diligente, debiendo controlar los bienes asignados por el empleador y que las operaciones a su cargo se realicen correctamente.
- b) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar respecto a sus superiores, compañeros y subordinados.
- 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.
- d) Dar cuenta a su Empleadora de las irregularidades que lleguen a su conocimiento.
- e) 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.
- f) 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 fecha de ingreso (o sus cambios) será considerado especial, a todos los efectos derivados de la relación de empleo.
- g) Los empleados que en ejercicio de las tareas asignadas se desempeñen en la Venta y Pago de Apuestas; Cajas y/o venta de entradas, bienes o servicios, serán responsables de los efectos entregados, así como de los fondos faltantes

  
**CARLOS DANIEL FELICE**  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

  
**GUILLERMO O. TABORDA**  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

  
**RAULE DE NICOLAY**  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TROTE (F.A.T.)"

  
**OMAR MARIO CAGLIERO**  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

  
**GABRIELA FERNANDEZ**  
ASOCIADA U.T.T.A.  
Mail: CPACFTº96 Fº 816

cuando ello resultare de su culpa grave o dolo en los términos del art. 87 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 6.- Queda terminantemente prohibido al personal comprendido por el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) 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.
- b) Prestar servicios –remunerados o no-, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten Apuestas Hípicas, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas o de su Empleador.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias celebrados u otorgados por su Empleador.
- d) 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.
- e) Jugar o apostar por sí o por interpósita persona, dentro de la jornada de trabajo.
- f) Presentarse a trabajar sin la correspondiente ropa de trabajo entregada por su empleador.

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

Art. 7.- Las partes acuerdan las escalas salariales y categorías que constan en el Anexo I, que integran el presente Convenio y que tendrán vigencia a partir del 1 de agosto de 2013. En el supuesto de presentarse dudas sobre la categoría que le corresponde a cada trabajador, por aplicación de las categorías que se establecen por este Convenio, deberá respetarse el encuadramiento ya existente que mas favorezca al empleado, en atención a su salario y categoría laboral.

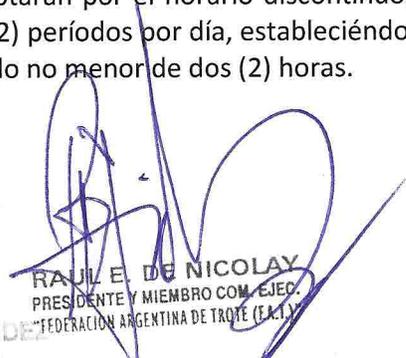
La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración básica superior a la aquí establecida para su categoría, conservarán proporcionalmente dicha diferencia.

El personal comprendido en el presente convenio, podrá ser mensualizado o jornalizado.

Se considera mensualizado al personal retribuido por mes, que cumpla tareas durante siete horas (7 hs) diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales. Dicho horario se cumplirá en forma continua o discontinua, cualesquiera sean las modalidades de las tareas, tanto de carreras como administrativos, ya sean empleados u obreros. Para el caso de que las instituciones optaran por el horario discontinuo, la jornada no podrá ser fraccionada en más de dos (2) períodos por día, estableciéndose en tal supuesto un descanso entre período y período no menor de dos (2) horas.

  
CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

  
GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

  
RAÚL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
FEDERACIÓN ARGENTINA DE TROYE (F.A.T.)

  
OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

  
MARIELA FERNANDEZ  
PROBADA U.T.T.A.  
Mat.: CPACF T° 96 F° 816

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

El sistema establecido en los párrafos precedentes, se aplicará sin modificar las situaciones de los trabajadores existentes a la fecha de la homologación de este convenio, salvo lo relacionado con la extensión de la jornada laboral. Toda modificación de la modalidad de trabajo podrá ser realizada por las entidades empleadoras siempre que cuenten previamente con el consentimiento expreso del trabajador y del sindicato.

Se considera jornalizado al personal que cumpla tareas durante siete horas (7 hs) y que se retribuye con un salario por jornada de trabajo o reunión hípica, efectivamente trabajada.

Los aportes a realizar para los trabajadores jornalizados serán calculados en proporción a la remuneración efectivamente percibida por los mismos.

La empleadora compensará los mayores aportes y contribuciones que deban realizarse en razón de la forma de contratación elegida, respetando los mínimos imponibles.

Art. 8.- Los trabajadores mensualizados, que presten servicios en los feriados nacionales percibirán su remuneración de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

Cuando por las particularidades de la actividad, el trabajador mensualizado deba prestar servicio en días no laborables, ya sean éstos declarados por autoridad nacional, provincial y/o municipal, serán abonados con un recargo del 100%.

Art. 9.- Para el supuesto que en una reunión hípica programada se exceda el tiempo de jornada diaria establecida, el personal deberá continuar sus tareas hasta la finalización de la misma, en cuyo caso será de aplicación lo previsto en el Título IX de la LCT.

La parte empleadora definirá el horario efectivo de ingreso y egreso del personal teniendo en cuenta las distintas tareas que desarrollan. Todo ello, sin perjuicio del derecho que se reserva la parte empleadora de implementar horarios especiales para aquellas funciones que, por su especialidad así lo requieran.

Las partes manifiestan que en atención a que en muchos casos las jornadas de trabajo pueden finalizar sin que se hayan agotado los tiempos máximos legales previstos para la jornada de trabajo, la parte empleadora podrá promediar las horas de trabajo efectivamente cumplidas de manera tal que el cociente resultante de dividir la cantidad de horas mensuales trabajadas por las jornadas efectivamente laboradas, no exceda de 9 horas.

El personal tendrá derecho a un descanso de treinta (30) minutos, el cual deberá ser ejercido de tal manera que no altere el normal desenvolvimiento del empleador.

Los empleados que cumplen funciones de Operador venta-pago, Vendedor de Boletos de Apuestas y/o Palcos de Remate, deberán fraccionar el descanso establecido de manera tal que no afecte el normal desarrollo de la venta de boletos de cada carrera.

  
CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

  
GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

  
PAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
FEDERACION ARGENTINA DE TROTIS (F.A.T.)

  
GABRIELA FERNANDEZ  
APODERADA LITTA  
Int.: C/ACCT° 36 F° 810

  
OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

Esto implica que el trabajador 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, la parte empleadora podrá convocar a dichos empleados a cumplir funciones en días y horarios que no coincidan con los de la reunión. La convocatoria en este supuesto reemplazará jornadas de reunión a las que los empleados deben concurrir.

Art. 10.- Se deja establecido para el personal jornalizado por reunión que una vez finalizada la reunión correspondiente, y previo a contar con el consentimiento de su superior jerárquico, podrán retirarse del lugar de trabajo, aunque no haya transcurrido la totalidad de la jornada laboral de siete (7) horas.

Art. 11.- Para ingresar o reingresar como empleado u obrero a la empleadora serán exigidos:

- a) Las aptitudes físicas que certificará el médico designado por la empleadora.
- b) Ser calificado apto en los exámenes de capacidad y competencia razonable para el cargo que se pretende cubrir.
- c) Ser mayor de dieciocho (18) años, con excepción de los cadetes y mensajeros. Los menores de dieciocho (18) años, no podrán en ningún caso, cubrir funciones en los días de reuniones hípicas.

Art. 12.- El ingreso de un nuevo empleado o reingreso será para cubrir una vacante en la última categoría del agrupamiento correspondiente. Todo ingreso a la modalidad del personal mensualizado debe producirse indefectiblemente a través de la categoría del personal por reunión del hipódromo local, siempre que reúnan las condiciones apropiadas para la función a desempeñar.

Art. 13.- El nombramiento de empleados es atribución exclusiva de la empleadora, debiendo dar preferencia a los reemplazantes de las categorías en que se produzca el nombramiento. De no existir será de las categorías restantes del respectivo agrupamiento y por último a familiares de empleados, en todos los casos ajustándose a lo previsto en el art. 13 de esta convención.

Art. 14.- 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.

Art. 15.- En la designación del personal superior, la empleadora está obligada a preferir personal de las categorías inferiores del respectivo agrupamiento de que se trate y siempre que reúnan los requisitos y condiciones necesarias de acuerdo a lo previsto por este convenio. No existiendo personal capacitado, la empleadora podrá cubrir el cargo con el ingreso de nuevo personal. Lo dispuesto precedentemente no alcanza a los cargos gerenciales, secretarios rentados, tesoreros y jefe de personal.

CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

QUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
FEDERACION ARGENTINA DE TROTOS (F.A.T.)

OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

GABRIELA FERNANDEZ  
SECRETARIA DA UTTA  
Mat.: CPACF T° 96 F° 811

Art. 16.- En caso de fallecimiento de un empleado, el empleador abonará al beneficiario correspondiente, según las previsiones de la Ley 24.241, en el caso que así lo solicite, un adelanto inmediato a deducir de la indemnización que establece el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo. 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 artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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.

A su vez, la empleadora dará preferencia en el nombramiento de la vacante producida, ajustándose a lo establecido a la política de ingresos de la presente convención, al cónyuge o hijo del extinto.

Art. 17.- Se deja establecido, para los empleados mensuales que revistan en el agrupamiento de Personal de Servicios y/o Mantenimiento, la siguiente promoción automática que se determina a continuación: A los cinco (5) años de revistar en la cuarta (4ª) categoría pasará a revistar en la tercera (3ª) categoría y transcurrido el mismo lapso de tiempo a la categoría de auxiliar segundo (2º) y así sucesivamente hasta alcanzar la categoría de auxiliar primero (1º); siempre y cuando dicho personal no haya cubierto otro cargo con las condiciones previstas en el presente convenio.

Art. 18.- Los cargos del escalafón se alcanzan por riguroso ascenso dispuesto por la parte empleadora, salvo lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 19.- Constituye una facultad de la parte empleadora, el cambio de destino del empleado dentro de la zona laboral habitual de trabajo, cuando las necesidades del servicio lo requieran, sin afectar la remuneración y categoría de revista que gozare y sin perder el derecho que le asiste para los ascensos.

Se define por "zona laboral habitual" el radio comprendido dentro de los 60 km alrededor del lugar habitual de trabajo de origen.

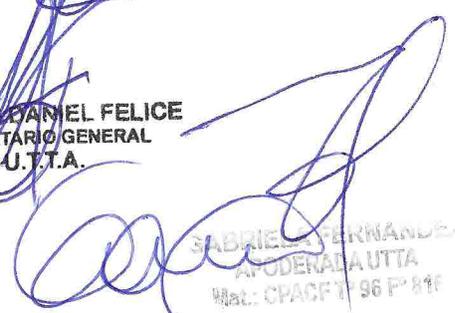
En caso de cambio de destino a otra localidad, con consentimiento del empleado, los gastos de traslado, comida y alojamiento del afectado, debidamente acreditados, serán a cargo de la empleadora.

Art. 20.- Los empleados que incurran en inasistencias injustificadas en el curso de un (1) año aniversario, a contar un (1) año hacia atrás desde la última inasistencia, serán pasibles de las siguientes sanciones:

- a) A las dos (2) inasistencias injustificadas, apercibimiento.
- b) A las cuatro (4) inasistencias injustificadas, suspensión de una (1) reunión o dos (2) días para los mensuales.
- c) A las seis (6) inasistencias injustificadas, suspensión de tres (3) reuniones o seis (6) días en los mensuales.
- d) A las diez (10) inasistencias injustificadas, despido con causa.

La empleadora, al aplicar la primera sanción por esta causa al empleado, deberá poner en conocimiento del mismo el presente régimen.

  
CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

  
GABRIELA FERNANDEZ  
APODERADA U.T.T.A.  
Mat.: CPACFT 96 P 81F

  
RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
ASOCIACION ARGENTINA DE TROTE (A.A.T.)

  
OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO-TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

Art. 21.- Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo tendrán derecho a un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos según antigüedad:

- Hasta cinco (5) años de antigüedad: 17 días corridos.
- Más de cinco (5) años y hasta diez (10) años de antigüedad: 24 días corridos.
- Más de diez (10) años y hasta veinte (20) años de antigüedad: 31 días corridos.
- Más de veinte (20) años de antigüedad: 38 días corridos.

Las vacaciones se gozarán en días corridos a partir del día siguiente a un día de descanso.

Las vacaciones al personal por reunión se acordarán de la siguiente manera:

- 1) Al personal que haya trabajado hasta veinticinco (25) reuniones:
  - hasta cinco (5) años de antigüedad: 2 reuniones de vacaciones.
  - de cinco (5) a diez (10) años de antigüedad: 3 reuniones de vacaciones.
  - de diez (10) a veinte (20) años de antigüedad: 4 reuniones de vacaciones.
  - de más de veinte (20) años de antigüedad: 5 reuniones de vacaciones.
- 2) Para el personal que haya trabajado de veintiséis (26) a cincuenta (50) reuniones inclusive:
  - hasta cinco (5) años de antigüedad: 3 reuniones de vacaciones.
  - de cinco (5) a diez (10) años de antigüedad: 4 reuniones de vacaciones.
  - de diez (10) a veinte (20) años de antigüedad: 5 reuniones de vacaciones.
  - de más de veinte (20) años de antigüedad: 6 reuniones de vacaciones.

Para el cómputo se tomarán las reuniones del año calendario anterior.

Dicha licencia por vacaciones será gozada durante las reuniones a las que estuviere convocado el trabajador, comprendidas dentro del plazo de licencia respectiva.

En todos los casos la licencia se interrumpirá 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 sueldo o después de una suspensión, debiendo mediar no menos que una prestación real de servicios.

A los efectos del otorgamiento de las licencias por vacaciones, queda establecido por el presente Convenio, que las mismas se otorgarán por año calendario y la antigüedad del personal se computará desde la fecha de ingreso a la empresa y hasta el 31 de diciembre del año en que correspondan las mismas. Cada empleador programará anualmente los turnos de licencias atendiendo las necesidades del servicio, haciendo conocer al personal las fechas de las mismas.

En todos los casos los días de licencia deberán ser gozados íntegramente hasta el 31 de octubre del año siguiente.

CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TROTE (F.A.T.)"

OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D.F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

Art. 22.- Se establecen las siguientes Licencias Especiales:

- a) Por nacimiento de hijos: 2 (dos) días consecutivos.
- b) Por fallecimiento de hermanos: 2 (dos) días consecutivos.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 5 (cinco) días consecutivos.
- d) Por fallecimiento de padres políticos: 2 (dos) días consecutivos.
- e) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 2 (dos) días consecutivos.
- e) Por casamiento: 10 (diez) días consecutivos.

f) Por estudio, el empleado u obrero que cursare estudios secundarios, universitarios o técnicos en establecimientos oficialmente reconocidos, provinciales o municipales, que deba rendir exámenes finales o parciales en los turnos fijados por autoridad competente, gozará de las siguientes licencias:

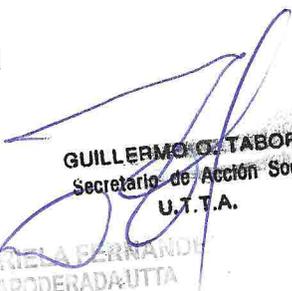
- 1) Licencia con goce de sueldo hasta 10 (diez) días laborables al año y por un plazo máximo de 3 (tres) días cada vez, para los empleados u obreros permanentes.
- 2) Licencia con goce de sueldo de hasta 4 (cuatro) reuniones al año y por una máxima de 1 (una) reunión cada vez, para los empleados u obreros por reunión.

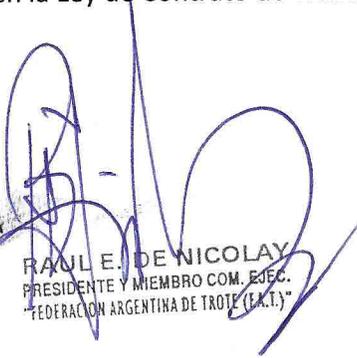
En ambos casos el interesado deberá presentar a sus efectos, el certificado debidamente expedido por la autoridad educacional donde cursa los estudios en el que constará el día del examen y la materia rendida. Para el personal por reunión, se establece que los términos correspondientes se computarán durante días corridos a partir de la fecha del acontecimiento inclusive, siempre que dentro de dicho período se encuentre comprendida una reunión hípica en la cual corresponda prestar servicios. En ambos casos deberá necesariamente computarse en el período respectivo un (1) día hábil cuando las mismas coincidan con días domingos, feriados o no laborables.

g) Se concederán hasta cinco (5) días corridos por año en total, continuos o discontinuos, con goce de haberes, para todo el personal permanente, para la atención del cónyuge o cualquier miembro del grupo familiar a cargo del empleado, que se encuentre enfermo o accidentado. La enfermedad o accidente deberá ser acreditada mediante certificado médico. En caso del personal por reunión se entiende que se abonarán las reuniones que hubiera en el lapso de tiempo del permiso. Queda aclarado que este personal en uso de esta licencia especial, percibirá el sueldo o jornal como si estuviera trabajando, con todos sus aditamentos.

En todo aquello que no estuviera previsto en el presente, serán de aplicación las normas sobre esta materia contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

  
CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

  
GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

  
RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TROTE (F.A.T.)"

  
OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

  
GABRIELA FERRNANDI  
APODERADA U.T.T.A.  
M.B. EPACF P' 96 P' 91

El personal gozará de las licencias especiales del presente artículo o por enfermedad inculpable, pero percibirá remuneración solamente por los días que coincidan con los que efectivamente debieran prestar servicios.

Art. 23.- El personal por reunión deberá dar aviso a la empresa cuando no pueda concurrir a sus tareas, con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación al horario establecido para el inicio de las reuniones hípicas, de manera de permitir organizar su reemplazo antes de iniciar la jornada e indicando los motivos de su ausencia. Dicha comunicación deberá ser hecha de manera fehaciente por sí o por un tercero.

En caso de enfermedad, el empleador en uso de las facultades de contralor, podrá hacer verificar el estado de salud de sus empleados.

En todos los casos, los empleados al reintegrarse a sus tareas deberán presentar inmediatamente los comprobantes que acrediten los motivos de la ausencia, en caso de no hacerlo, las mismas podrán ser consideradas como injustificadas, pudiendo ser sancionadas en consecuencia.

En los casos de ausencias injustificadas, además, los empleados perderán íntegramente el derecho a percibir el adicional "presentismo y puntualidad" previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 24.- El empleado que por razones de accidente o enfermedad inculpable no concurra a trabajar, tendrá derecho a percibir sus retribuciones durante tres (3) meses al año y un cincuenta por ciento (50%) de los mismos por igual término si tiene una antigüedad menor de cinco (5) años y durante seis (6) meses en igual forma si tuviera una antigüedad mayor. Todos estos términos se duplicarán si el empleado tuviera carga de familia. A los efectos de justificación, aplicación y demás aprobaciones se observará lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

Art. 25.- Las reuniones suspendidas solamente por razones climáticas, con anterioridad de veinticuatro (24) horas al día de la reunión, tomando como base el horario establecido por la primera carrera, darán derecho a la empleadora a no hacer efectivo el pago; las suspendidas por las mismas razones en un término inferior al plazo anteriormente estipulado, darán derecho al personal a percibir el cincuenta por ciento (50%) de su jornada. Las suspendidas en el momento de iniciación del programa oficial, darán derecho al personal a percibir el ciento por ciento (100%) de su remuneración. Las reuniones suspendidas por otros motivos con anterioridad de cuarenta y ocho (48) horas del día de la reunión tomando como base el horario establecido para la primera carrera darán derecho al empleador a no hacer efectivo el pago; suspendidas en un término inferior al plazo anteriormente estipulado, darán derecho al personal a percibir el cincuenta por ciento (50%) de su jornada. La que se suspende el día de la reunión se abonará íntegramente. Las notificaciones que deban practicarse con motivo de la presente disposición, serán efectuadas mediante una publicación en el periódico o medio de difusión de mayor circulación o audiencia de cada lugar.

CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TROTE (F.A.T.)"

OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

Art. 26.- El empleado u obrero de servicio, uniformados u otros servicios, el que trabaja a la intemperie y aquel personal calificado que lo requiera, será provisto del siguiente vestuario:

- Equipo de trabajo (pantalón y camisa para los hombres, guardapolvo para las mujeres), dos (2) veces al año, en los meses de abril y octubre de cada año.
- Botines: Una sola vez por año, en el mes de julio de cada año.
- El personal comprendido en este convenio que deba trabajar a la intemperie deberá ser provisto de los elementos adecuados (capas o impermeables, trajes de agua, botas, sombrero).
- En cuanto al personal de mayordomía, se les proveerá de un (1) traje, con dos (2) camisas, una (1) corbata y un par de zapatos por año.
- En cuanto a los ordenanzas, se les proveerá de ropa adecuada de acuerdo a la modalidad de trabajo de cada empleador por igual período.

En todos los casos, los elementos serán utilizados exclusiva y obligatoriamente durante la jornada laboral, siendo responsabilidad del empleado mantener la ropa 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 la materia.

Art. 27.- Se denominan "reuniones extraordinarias" a aquellas en que la bolsa de premios sea por lo menos el triple del promedio de las dos últimas reuniones ordinarias. En los casos que el trabajador preste tareas en relación de dependencia en las reuniones extraordinarias, cobrará doble jornal como así también en la reunión máxima del año.

Art. 28.- 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.

Art. 29.- Denominase hora extraordinaria a toda aquella en la que el trabajador esté a disposición del empleador en exceso de la jornada convenida en esta convención. En el sistema de jornada de trabajo del presente convenio, sólo existen horas convencionales y horas extraordinarias.

Las horas trabajadas con exceso de la jornada convencional, se pagarán con un cincuenta por ciento (50%) de recargo calculado sobre el salario habitual, salvo que se haya trabajado en días sábado después de las trece horas, domingos y feriados, donde se abonarán con un cien por ciento (100%) de recargo. Al efecto de su pago las horas extras se computarán como completas, una vez transcurridos los primeros treinta (30) minutos de cada hora. Caso contrario se pagará la fracción correspondiente.

Art. 30.- El valor del salario hora de cada trabajador mensualizado estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo. En el caso del trabajador jornalizado el

CARLOS DANIEL FELICE  
SECRETARIO GENERAL  
U.T.T.A.

GUILLERMO O. TABORDA  
Secretario de Acción Social  
U.T.T.A.

RAUL E. DE NICOLAY  
PRESIDENTE Y MIEMBRO COM. EJEC.  
"FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJO (F.A.T.)"

OMAR MARIO CAGLIERO  
PRO TESORERO C.D. F.A.T.  
MIEMBRO SUP. COMITE EJECUTIVO

