

TEXTO ORDENADO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 645/2012 (incluye las últimas modificaciones homologadas por Resolución 2021- 863 – APN-ST#MT con fecha 13.07.2021)

Vigencia: Desde el 27 días de marzo de 2012

Partes intervinientes: Unión de Trabajadores del Turf y Afines (UTTA), Federación Argentina de Jockey Clubs e Hipódromos.-

Lugar y fecha de celebración: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 27 días de marzo de 2012.-

Actividad y calificaciones profesionales de trabajadores a que se refiere: Trabajadores de la actividad del Turf y Afines.-

Zona de aplicación: Ámbito nacional.-

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días de marzo de 2012, se reúnen por una parte y en representación de Unión de Trabajadores del Turf y Afines (UTTA), el Dr. Carlos FELICE, en su carácter de Secretario General y el Sr. Ricardo SOLARO, en su carácter de Secretario Adjunto y por otra parte en representación de la Federación Argentina de Jockey Clubs e Hipódromos, el Sr. Andrés BALKENENDE en su carácter de presidente quienes expresan: Que en representación de las entidades negociadoras, y según lo normado en la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), realizan el presente convenio para la incorporación de nuevas licencias en el convenio colectivo de trabajo N° 645/12 para la actividad del Turf y Afines, **por lo que deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo antes mencionada**; Asimismo, las partes se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los trabajadores y del sector empresario, correspondiente al ámbito de aplicación personal y territorial del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El nuevo texto conformado consta de los siguientes artículos:

Art. 1. – La vigencia de las cláusulas del presente convenio colectivo se establece a partir de la fecha de su celebración y tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha de vigencia del mismo.

Art. 2.- El presente convenio es de la 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.

Art. 3.-El presente convenio es de aplicación para todos los, trabajadores, obreros, empleados, sin distinción de jerarquías, que se desempeñan en los Jockey Clubs, Hipódromos y carreras locales y foráneas que se desarrollen en el ámbito de los Jockey Clubs e Hipódromos, stud, haras o agencias habilitadas, cualquiera fuere la denominación que adopten. 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.

Art. 4.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo será aplicable a la relación laboral entre los trabajadores y empleadores (personas físicas o jurídicas) de la actividad mencionada en el artículo 3, sean éstos propietarios o no de los establecimientos donde se desarrollen tales actividades. Las disposiciones de esta convención colectiva son aplicables al siguiente personal: aprendices, peones, cuidadores, herradores, parafrenero, domador, starter, personal de gatera, personal de campana, veterinario, regador, tractorista, entrenador, sereno, jockeys, administrativo, de maestranza y servicios, en tanto presten tareas en relación de dependencia en cualquiera de las actividades comprendidas en el presente convenio.-

Art. 5.- 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 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. 6.- 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 cuando ello resultare de su culpa grave o dolo en los términos del art. 87 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 7.- 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. 8.-Las partes acuerdan las escalas salariales y categorías que constan en Anexo I, que integran el presente Convenio y que tendrán vigencia a partir del 1 de marzo del 2012. 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 con excepción del personal que se establece a continuación y que se denomina: Personal por reunión y/o sports, cuya remuneración se establece exclusivamente por reunión, subdivididos en: Carreras locales y carreras foráneas.

Se considera mensualizado al personal retribuido por mes, que cumpla tareas diariamente durante siete horas (7 hs) en un todo de conformidad con los máximos previstos en la Ley de Jornada N° 11.544. Dicho horario se cumplirá en forma continua o discontinua, cualesquiera sean las modalidades de las tareas, es decir, tanto de la actividad social y country, como de carreras y 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 tres (3) horas.

El personal de la administración prestará sus servicios 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 local.

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, efectivamente trabajada.

Art. 9.- Los trabajadores mensualizados y/o jornalizados 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 y/o jornalizado deba prestar servicio en días no laborables, ya sean éstos declarados por autoridad nacional, provincial y/o municipal, éstos serán abonados con un recargo del 100%.

Art. 10.- Se establece que la jornada de trabajo para el personal jornalizado dará comienzo 45 minutos antes de la primera carrera y finalizará luego de completadas las tareas administrativas de cierre del día. Podrá incluir por las características de la actividad tanto los días de la semana como sábados, domingos y feriados.

Para el supuesto que en una reunión hípica programada por los diversos hipódromos 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 deberán fraccionar el descanso establecido de manera tal que no afecte el normal desarrollo de la venta de boletos de cada carrera. Esto implica que el operador deberá estar necesariamente en su puesto de trabajo desde el momento pico de ventas y hasta el cierre de la toma de apuestas de cada carrera.

Con relación al personal afectado a tareas de limpieza y en virtud de la particularidad de las mismas, 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. 11.- 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. 12.- Se acuerda exclusivamente para el personal jornalizado por reunión en los casos de carreras foráneas, que si en virtud de la programación realizada por los hipódromos centrales, fuere necesaria su permanencia con posterioridad a las 22 horas, que cada hora nocturna trabajada será incrementada proporcionalmente en un 15% (quince por ciento). Se acuerda que este adicional absorbe el recargo previsto en el primer párrafo del artículo 200 de la LCT.

Art. 13.- 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. 14.- El ingreso de un nuevo empleado o reingreso será para cubrir una vacante en la última categoría del agrupamiento correspondiente. Todo ingreso a la categoría del personal por reunión (local o foránea) 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. 15.- 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. 14 de esta convención.

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.

Art. 17.- 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.

Art. 18.- 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. 19.- El empleado mantendrá el riguroso orden de antigüedad de su categoría si se produjeran acondicionamientos por nuevos escalafones, a los efectos de ascensos futuros.

Art. 20.- 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 art. 36 del presente convenio.

Art. 21.- Los cargos del escalafón se alcanzan por riguroso ascenso dispuesto por la parte empleadora, salvo lo dispuesto en el artículo anterior.

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.

-Discontínuos A: la convocatoria mínima será de 14 jornadas hípicas de trabajo.

-Discontínuos B: se les garantizará al menos 4 jornadas hípicas al mes.

-Discontínuos C: se les garantizará un mínimo de nueve (9) jornadas hípicas de trabajo anuales durante el período marzo a noviembre, y un máximo de dieciséis 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 cuatro jornadas hípicas al mes, los trabajadores serán considerados dentro de la modalidad Discontínuos 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 imponibles.

Art. 23.- Constituye una facultad de la parte empleadora, el cambio el 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. 24.- Los empleados por reunión, pertenecientes al sport local o foráneas y mensualizados de treinta (30) días o jornalizados, 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 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.

Todas estas sanciones serán aplicadas sin necesidad de sumario previo alguno. La empleadora, al aplicar la primera sanción por esta causa al empleado, deberá poner en conocimiento del mismo el presente régimen.

Art. 25.- 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.

El empleador abonará en concepto de licencia por vacaciones las reuniones a las que estuviere convocado el trabajador, comprendidas dentro del plazo de licencia respectiva.

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

Las variaciones al personal por reunión del sport local, se acordarán de la siguiente manera:

- 1) Al personal que haya trabajado hasta treinta (30) reuniones:
 - con cinco (5) años de antigüedad: 2 reuniones de vacaciones.
 - de cinco (5) a diez (10) años de antigüedad: 3 reuniones de vacaciones.
 - más de diez (10) años de antigüedad: 5 reuniones de vacaciones.
- 2) Para el personal que haya trabajado de treinta y uno (31) a cincuenta (50) reuniones inclusive:
 - con 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. El que trabaje menos de veinte (20) reuniones al mes del personal por reunión de la foránea, se regirá por el régimen del personal del sport local y los que trabajen más de veinte (20) reuniones, se regirán por el régimen de los empleados mensualizados de treinta (30) días.

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

suelo 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.

Art. 26.- Se establecen las siguientes:

- a) Por nacimiento de hijo/a para trabajador/a no gestante: 15 días corridos a partir de la fecha de nacimiento.
- b) Por Maternidad: 15 días corridos para gestantes a partir de la finalización de la licencia por maternidad establecida en la LCT.
- c) Por fallecimiento de hermanos: 2 (dos) días consecutivos.
- d) Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 5 (cinco) días consecutivos.
- e) Por fallecimiento de padres políticos: 2 (dos) días consecutivos
- f) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 2 (dos) días consecutivos.
- g) Por matrimonio: 15 (quince) días corridos a partir de la fecha del enlace.
- h) 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 local, 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.

i) Se concederán hasta diez (10) días corridos por año en total, continuos o discontinuos, con goce de haberes, para todo el personal permanente y del sport, para la atención y/o acompañamiento a turnos/tratamientos médicos y/o cuestiones educacionales del cónyuge o cualquier miembro del grupo familiar directo a cargo del empleado, que se encuentre enfermo, accidentado o bajo tratamiento. El motivo de la presente licencia deberá ser acreditada mediante certificado correspondiente. Para el supuesto que estén involucradas personas con discapacidad el plazo concedido será de hasta quince (15) días corridos por año en total, continuos o discontinuos. En caso del personal del sport local 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.

j) Por la gestión y/o renovación de certificado único de discapacidad (CUD) para trabajador/a o familiar directo: 3 días corridos o fraccionados para su tramitación. En caso de que las partes lo acuerden pueden fraccionarse en medias jornadas.

k) Por trámites de adopción: 15 días de corridos o fraccionados para la gestión de trámites relacionados a la adopción y/o sociabilización con persona menor a ser adoptada, previo al otorgamiento de la guarda, custodia y/o cuidado especial por la autoridad competente. En caso de que las partes lo acuerden pueden fraccionarse en medias jornadas.

l) Por adopción: 30 días corridos sin distinción de género, a trabajador/a que adopte legalmente a un menor.

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.

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.

Art. 27.- El personal deberá dar aviso a la empresa cuando no pueda concurrir a sus tareas, con al menos dos 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 fuera de término, 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. 28.- 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. 29.- 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.

Art. 30.- El empleado u obrero de servicio, uniformados u otros servicios, y el que trabaja a la intemperie, 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 de paja).

-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 jockey club 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. 31.- 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 de las carreras locales, cobrará doble jornal como así también en la reunión máxima del año.

Art. 32.- 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. 33.- 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 extra se computarán como completas, una vez transcurridos los primeros treinta (30) minutos de cada hora. Caso contrario se pagará la fracción correspondiente.

Art. 34.- 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 valor del salario hora resultará de dividir el valor del jornal determinado, por las horas que comprende la jornada convenida en su contrato individual de trabajo.

Art. 35.- Cuando las reuniones hípicas (tanto locales como foráneas), superen en duración a la jornada legal del trabajo máxima, al jornal establecido se le adicionará el recargo por labor extraordinaria de acuerdo a las pautas establecidas en 14 Ley de Contrato de Trabajo, así como lo dispuesto en los artículos precedentes.

Art. 36.- A partir de la vigencia de la presente convención quedan sin efecto todos los adicionales establecidos en convenios anteriores, los que serán reemplazados por los siguientes:

Art. 36. 1°.- Antigüedad

Se establece un adicional por antigüedad para todos los empleados en general, ya sean permanentes de treinta (30) días y/o por reunión local y/o foráneas, equivalente al uno por ciento (1%) de su sueldo básico o jornal por año de servicio.

Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el año aniversario.

Art. 36. 2°.- Presentismo y Puntualidad.

Se establece un adicional por presentismo y puntualidad equivalente al 20% sobre el salario básico de la categoría que revista cada trabajador.

El presente adicional será percibido siempre y cuando el personal no registre inasistencias, salvo que se trate de licencias especiales o por enfermedad o accidente. Tampoco podrá incurrir para tener derecho a este adicional en llegadas tarde, ni retiros antes de la finalización de la jornada laboral; si así fuera darán lugar al siguiente descuento sobre el valor del Premio por Presentismo y Puntualidad:

- a) Una (1) llegada tarde o retiro antes de finalizar la jornada: 10%
- b) Una (1) falta, o dos (2) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada: 25%
- c) Dos (2) faltas, o tres (3) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada: 50%
- d) Tres (3) faltas, o cuatro (4) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada: 75%
- e) Más de tres (3) faltas o más de cuatro (4) llegadas tarde o antes de finalizar la jornada: 100%

Art. 36.3°.- Falla de Caja

El personal que intervenga en el manejo de dinero o valores, devengará a su favor un adicional remunerativo por Falla de Caja, cuyo valor mensual se determina en el Anexo I, y que conformará el Fondo para Fallas de Caja durante 12 meses.

De no incurrir en Fallas de Caja a partir de tener completado dicho Fondo, comenzará a percibir en forma mensual un suma igual a la fijada en el Anexo I. Si dicho Fondo disminuyera el empleado dejará de percibir el adicional hasta completar nuevamente el importe faltante.

En caso de concluir la relación laboral, se abonará el saldo acumulado total del Fondo para Fallas de Caja.

Art. 37.- Se establece para todos los empleados u obreros comprendidos en este convenio la siguiente bonificación por título:

- a) Por título secundario: el seis por ciento (6%) del salario básico de su categoría.
- b) Por el título universitario: el ocho por ciento (8%) del salario básico de su categoría.

Art. 38.- Se deja establecido que la empleadora proveerá al personal permanente de 30 días y personal por reunión (local y foráneas), de un refrigerio consistente en un café o té con leche completo (dos tortas o similares).

Art. 39.- Se establece el día 23 de mayo de cada año como el Día del Trabajador del Turf, debiendo la empleadora otorgar asueto con goce de sueldo a todo su personal, manteniéndose las guardias correspondientes a efectos de no entorpecer el normal desenvolvimiento de las actividades sociales. El personal que cumpla funciones dichos

días gozará de un franco compensatorio. Si este día coincidiera en día de reunión hípica, se le anexará al personal del sport un (1) día de licencia a sus vacaciones anuales.

Art. 40.- La Unión de Trabajadores del Turf y Afines, a los efectos de la fiel observación de las disposición del presente convenio podrá designar sea cual fuere el tiempo en que se efectuare la carrera del turf o actividad comprendida en el presente convenio, un delegado inspector que gozará de tutela comprendida en el art. 52 de la ley 23.551.

Art. 41.- Los trabajadores comprendidos en la presente convención (mensualizados y/o jornalizados) y cualquiera fuere su modalidad de trabajo, estarán representados por la Unión de Trabajadores del Turf y Afines.

A los efectos de la fiel observación de las disposición del presente convenio, la Unión de Trabajadores del Turf y Afines podrá designar, sea cual fuere el tiempo en que se efectuare la carrera del turf o actividad comprendida en el presente convenio, un delegado inspector que gozará de la tutela comprendida en el art. 52 de la ley 23.551.

En los lugares de trabajo, la representación de los trabajadores de la actividad será ejercida por los delegados del personal y/o por las comisiones respectivas. La representación gremial se ejercerá por empresa o en su caso por establecimientos, entendiéndose por tal el espacio físico donde se centraliza el manejo, la administración y dirección de las carreras y demás actividades comprendidas en el presente convenio. Cualquiera sea la cantidad de trabajadores ocupados en la empresa, esa representación estará a cargo de un (1) delegado. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados en la empresa sea mayor de cincuenta (50) y menor de cien (100) la representación estará a cargo de un (1) delegado y un (1) subdelegado. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados en la empresa sea mayor de doscientos (200) la representación estará a cargo de una comisión interna integrada por dos (2) delegados y dos (2) subdelegados. Para empresa con más de cuatrocientos (400) y hasta mil (1000) trabajadores, se ampliará el número de delegados en proporción de un representante más por cada 150 trabajadores. No se incrementará el número de representantes en exceso de mil 1000 trabajadores.

Los delegados del personal y/o miembros de las comisiones internas serán designados por los trabajadores afiliados y no afiliados a la U.T.T.A., en cuya representación deben actuar.

La designación se efectuará por simple mayoría de votos, en elecciones convocadas por la U.T.T.A. cuya convocatoria y lista de candidatos debe ser anticipada al empleador con un plazo de 15 días, mediante comunicación fehaciente.

Los representantes del personal mencionados no están eximidos de prestar servicios, debiendo así cumplir las tareas que se les asigne.

Para ocupar cualquiera de los cargos indicados, el candidato deberá ser afiliado a la U.T.T/A., mayor de 18 años y tener como mínimo una antigüedad de un año al servicio

del empleador, con relación al cual deba actuar, o de afiliado a la U.T.T.A. si su antigüedad fuera menor con el empleador.

A los fines del cómputo de la antigüedad con el empleador, y en su caso, se tomara en consideración el tiempo que el trabajador hubiere estado al servicio del empleador con anterioridad en la actividad. Las referidas antigüedades no constituirán un requisito, a los fines indicados cuando la empresa o espacio físico donde debe actuar, sea de reciente data y no llegue a tener la antigüedad de un año. En tal caso no se requerirá antigüedad alguna para ocupar el cargo.

Art.42.- Las empresas facilitaran su cometido a los representantes sindicales para el cumplimiento de las tareas propias de su representación en un todo de acuerdo con la legislación vigente, otorgándoseles los debidos permisos gremiales con goce de sueldo hasta un máximo de un (1) empleado u obrero, salvo en el caso del Jockey Club de Córdoba, el que deberá otorgar, permisos gremiales con goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) empleados u obreros. Se deja aclarado que este personal en uso de licencia gremial percibirá el sueldo o jornal como si estuviera trabajando con todos los aditamentos que hubiere, salvo el adicional por fallas de caja y el pago de gastos efectivamente acreditados.

Art. 43.- Los trabajadores que desempeñen funciones gremiales y en tanto su designación se haya efectuado de conformidad a las disposiciones legales vigentes y a las previstas en el presente convenio, gozaran de la tutela sindical prevista en el art. 48 de la Ley 23.551.

Art. 44.- Cuando en los lugares de trabajo concluyan definitivamente las tareas correspondientes a la categoría y especialidad a la que pertenezcan los delegados o subdelegados o miembros de la comisiones internas de las empresas o espacios físicos donde deban actuar, los empleadores podrán prescindir de sus servicios asimilando el caso a lo previsto en el art. 51 de la Ley 23551, siempre que tales representantes del personal sean los últimos despedidos de su categoría y especialidad.

Art. 45.-En todas las carreras, eventos y demás actividades previstas en el presente convenio deberá otorgarse en un lugar visible un espacio para uso exclusivo de la UTTA a fin de facilitar la publicidad de las actividades gremiales e informaciones al personal.

Art. 46.- En todo los casos en que los delegados o miembros de comisiones internas sean oficialmente citados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o autoridades laborales provinciales u organismos de aplicación de las leyes de trabajo, por problemas inherentes a las relaciones laborales con el empleador, éste deberá otorgar el permiso solicitado de acuerdo a las leyes vigentes, debiendo abonar el correspondiente salario.

En el supuesto que los delegados o miembros de comisiones internas fueran solicitados por la Unión de Trabajadores del Turf y Afines en forma fehaciente y por esta razón no asista a su lugar de trabajo, el empleador deberá conceder el permiso solicitado, haciéndose cargo del jornal respectivo de conformidad con el art. 44 inc. c)

de la Ley 23.551. En todos los casos deberá cursarse la correspondiente nota con indicación del motivo y lapso.

Art. 47.- Entre la empleadora y la organización sindical se constituirá la Comisión de Reclamos, a fin de que ella considere toda solicitud y/o cuestión que no atañe a la Comisión Paritaria.

Art. 48.- A pedido de las partes se constituirá una comisión paritaria de interpretación en cada delegación regional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la que estará integrada por dos (2) titulares y dos (2) suplentes para cada parte, sin perjuicio de los asesores que cada una de las partes crea necesario nominar, que será convocada a solicitud de las mismas cuando surgiera una controversia en la interpretación de cualquiera de los artículos que conforman este convenio colectivo de trabajo. Su funcionamiento se hallará ajustado a lo determinado en la ley 23.551 y su decreto reglamentario y/o legislación vigente al efecto.

Las resoluciones que adopte este organismo serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria.

La comisión tendrá un plazo para pronunciarse improrrogable y perentorio de quince (15) días.

En caso de no poderse arribar a un acuerdo o vencido el plazo del párrafo anterior sin que la misma se haya pronunciado, las partes de común acuerdo podrán someter la cuestión, si así lo decidieren, podrán someter la cuestión a mediación del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Art. 49.- Los empleadores procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a la U.T.T.A. la cuota sindical fijada por ésta, o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el trabajador.

Art. 50.- Los empleadores retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, el 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total percibida en cada período, en concepto de contribución solidaria con destino a U.T.T.A. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales, de asistencia y asesoramiento legal y previsional y de capacitación y formación profesional conforme lo habilita el artículo 9o de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

Art. 51.- Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a U.T.T.A. o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el art. 50 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9o de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

Art. 52.- Los empleadores practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias

contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la Obra Social en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 23.660 y 23.661 de obras sociales y seguro nacional de salud, respectivamente.

Art. 53.- La empleadora remitirá mensualmente a la Unión de Trabajadores del Turf y Afines un listado discriminando en forma individual el importe de sus remuneraciones, las retenciones y sus aportes, ya sea de carácter sindical y de obra social.

Art. 54.- Las partes suscriptoras se comprometen a cumplir de buena fe las cláusulas estipuladas en el presente convenio, ejercitando los derechos y cumplimentando las obligaciones en función de los fines de la organización económica y técnica que caracteriza a la actividad, dispensándose en ambas partes un mutuo respeto.

Art. 55.- Todo lo no previsto en el presente convenio, se regirá por las leyes laborales vigentes.

Art. 56.- Al personal comprendido en el presente convenio, que al momento de obtener su jubilación haya trabajado veinticinco (25) años como mínimo en exclusividad para su empleador, este último le abonará un monto equivalente a tres (3) veces su última remuneración, en concepto de compensación por la labor desarrollada a su favor.

Art. 57.- Las partes acuerdan como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieran derivar en situaciones de conflictividad.

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

Art. 58.- Las partes signatarias de este convenio asumen el compromiso de no originar, promover apoyar o sostener ningún conflicto colectivo, nacido del contenido de los acuerdos. En los casos que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la comisión paritaria de interpretación emergente de la Ley 14.250.

Art. 59.- Los dadores voluntarios de sangre quedan liberados de la prestación de sus servicios en el día de la donación de sangre, percibiendo sus remuneraciones contra la presentación del certificado correspondiente, y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 60.- Las empresas que se rigen por el presente convenio colectivo, deberán incorporar personal con capacidades diferentes, aptas para las tareas que se le asignen, contemplando su capacitación y adaptación a su puesto de trabajo, y readaptación ante los cambios tecnológicos.

Art. 61.- Los empleadores deberán mantener las mejores condiciones que se hubieren otorgado y/o acordado con anterioridad a la firma de la presente convención, evaluadas dentro del contexto de cada instituto de modo tal, que no constituya una mera acumulación sucesiva de beneficios en dicho instituto.

Art. 62.-Las partes promoverán el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato, oportunidades y condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de raza, discapacidad, nacionalidad, sexo, u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica, o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes, convenciones, y tratados regionales e internacionales.

REPRESENTACION GREMIAL



Two handwritten signatures are present. The first is a circular mark containing a signature, with a horizontal line drawn through it. The second is a more complex, stylized signature. Below these signatures, the word "baum" is written in a cursive, handwritten style.

REPRESENTACION EMPLEADORA



A handwritten signature consisting of two vertical strokes and a horizontal base, forming a stylized 'A' shape. The name "Andrés Ballarín" is printed in a small font across the middle of the signature.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Dictamen Jurídico

Número:

Referencia: EX-2022-108516149- -APN-DGD#MT-Homologación de acuerdo

SEÑORA DIRECTORA NACIONAL DE RELACIONES Y REGULACIONES DEL TRABAJO:

Se solicita opinión de este Cuerpo Asesor con relación a un Proyecto de Disposición Homologatoria a suscribir por esa Dirección incorporado como documento de trabajo en el Numeral 1.

-/-

ALCANCE DE LA MEDIDA PROYECTADA

La medida proyectada comprende los artículos que a continuación de transcriben:

“ARTICULO 1º.- Declárese homologado el Acuerdo celebrados entre la UNION DE TRABAJADORES DEL TURF Y AFINES (UTTA) por la parte sindical y la FEDERACION ARGENTINA DE JOCKEY CLUBES E HIPODROMOS, por la parte empresaria, obrantes en el documento N° RE-2022-108512238-APN-DGD#MT del Expediente N° EX-2022-108516149- -APN-DGD#MT, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o 2004).

ARTICULO 2º.- Apruébese el Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo N° 654/12 que fuera suscripto entre la UNION DE TRABAJADORES DEL TURF Y AFINES (UTTA) por la parte sindical y la FEDERACION ARGENTINA DE JOCKEY CLUBES E HIPODROMOS, por la parte empresaria, obrante en el documento N° RE-2023-126970471-APN-DTD#JGM del Expediente N° EX-2022-108516149- -APN-DGD#MT, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o 2004).

ARTÍCULO 3º.- Gírese a la Dirección de Gestión Documental de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, para su registro. Cumplido, pase a la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES Y REGULACIONES DEL TRABAJO a fin de que proceda al registro de los instrumentos identificados en el Artículo 1º y 2º de la presente Disposición.

ARTÍCULO 4º.- Notifíquese a las partes signatarias. Finalmente, procédase a la guarda del presente conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 645/12.

ARTÍCULO 5º.-Hágase saber que en el supuesto de que la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO no efectúe la publicación de carácter gratuita de los instrumentos homologados y de esta Disposición, resultará aplicable lo establecido en el tercer párrafo del Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

ARTICULO 6º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.”

- II -
ANTECEDENTES

Preliminarmente, corresponde mencionar que en el orden 11, bajo el N.º RE-2022-108512238-APN-DGD#MT, luce agregado el acuerdo celebrado entre el sector empleador y la parte sindical.

En el orden 178, obra el documento N.º RE-2023-126970471-APN-DTD#JGM del Expediente N.º EX-2022-108516149--APNDGD#MT, luce el Texto Ordenado acompañado por las partes preindicadas, con motivo de las modificaciones introducidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 645/12, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N.º 14.250 (t.o. 2004).

Seguidamente, en el orden 223 (N.º IF-2024-121404356-APN-DNRYRT#MCH), se incorpora un informe técnico de la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo en el que los ámbitos de aplicación de lo acordado se circunscribe a la correspondencia entre la representatividad que ostenta la empresa firmante y la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial, que los agentes negociales han acreditado su personería y facultades para negociar colectivamente por ante esta Cartera de Estado y que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten o alteren el ordenamiento legal vigente. Asimismo, señaló que se acreditaron los recaudos formales exigidos por la Ley N.º 14.250 (t.o. 2004) y concluye que, corresponde dictar el acto administrativo de homologación.

Finalmente, en el orden 236 la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo requiere la intervención de este Servicio Jurídico.

- III -
MARCO NORMATIVO

En primer término, corresponde puntualizar que la Ley N.º 14.250 (t.o Decreto N.º 1135/2004), regula las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.

Por el artículo 12 del citado cuerpo normativo, se establece que el entonces MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la citada norma y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

Adicionalmente, cabe señalar que por el artículo 10 del Decreto N.º 200/88 (B.O.19/02/88) y modificatorios, se dispuso: "EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, el SECRETARIO DE TRABAJO, el SUBSECRETARIO DE TRABAJO, el SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES y el DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, serán las autoridades con facultad de homologar las convenciones colectivas de trabajo. Sólo se considerarán celebradas ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, en los términos del 2º párrafo del Artículo 6º, aquellas convenciones a cuyo trámite, desarrollo y firma hayan comparecido y refrendado los funcionarios mencionados."

Asimismo, por el artículo 10 del Decreto N.º DNU-2023-8-APN-PTE se determinó que los compromisos y obligaciones asumidos por los entonces MINISTERIO DE EDUCACIÓN, MINISTERIO DE CULTURA, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL y MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD; estarán a cargo del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, considerándose transferidos los créditos presupuestarios, unidades organizativas, bienes, personal con sus cargos y dotaciones vigentes a la fecha, hasta tanto se aprueben las estructuras correspondientes.

Finalmente, por el Decreto N.º DECTO-2024-862-APN-PTE (B.O. 30-09-2024), se aprobó la estructura organizativa de primer y segundo nivel operativo del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y de los organismos desconcentrados, estableciendo que las Responsabilidades Primarias y las Acciones de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones de Trabajo comprenden gestionar las negociaciones colectivas de trabajo e intervenir en los conflictos colectivos de trabajo en el marco de la normativa vigente; y homologar, registrar y disponer la publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo sometidos a su intervención.

- IV -
CONCLUSIÓN

De forma liminar, corresponde dejar aclarado que excede la competencia de este Servicio Jurídico Permanente abrir juicio sobre las cuestiones de carácter técnico-económico, oportunidad, mérito o conveniencia, o pronunciarse sobre el acierto, desacierto, equidad o inequidad normativa, debiendo limitarse únicamente a los aspectos estrictamente jurídicos de los temas sometidos a su dictamen y, en lo atinente a la sustancia legislativa, ceñirse exclusivamente a lo vinculado con su legalidad (v. Dict. PTN 177:76; 197:129; 212:255; 225:209; 238:152, entre otros).

También es dable señalar que las cuestiones técnicas resultan ajenas a la competencia de este Servicio Jurídico Permanente y su ponderación debe realizarse de conformidad con los informes de los especialistas en la materia, sin que corresponda entrar a considerar los aspectos técnicos de las cuestiones planteadas, por ser ello materia ajena a su competencia estrictamente jurídica (conf. Dict. 212:87; 169:99; 198:140).

En virtud de lo expuesto, en lo atinente a los aspectos jurídicos comprendidos en la medida, en virtud de las atribuciones conferidas a la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo por el Decreto N° 200/88 y modificatorios y por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificatorias y la demás normativa reseñada, dicha Autoridad se encuentra facultada para dictar el acto propiciado.

Con la opinión vertida, se giran para su consideración y a sus efectos.

Dra. Correa

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.11.14 18:49:54 -03:00

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.11.14 18:49:55 -03:00