

Asiste al Jefe de Mantenimiento en el seguimiento de las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo a nivel edificio y de las instalaciones de sistemas operativos, y en la supervisión de los servicios tercerizados.

**Oficial Especializado de Mantenimiento**

Ejecuta tareas de mantenimiento correctivo y preventivo de los bienes muebles e inmuebles, relacionado con electricidad, sanitaria, mecánica y arreglos en general que requieren de conocimiento técnico especializado avalado por instituciones de formación especializadas, y con nivel de educación de bachiller tecnológico de UTU o similar (ya sea tareas manuales o mecánicas), colaborando en el control de servicios tercerizados y en la coordinación de acciones con otros departamentos. Por sus conocimientos y experiencia, desarrolla sus tareas con autonomía en los aspectos técnicos, dependiendo funcionalmente del Encargado de su sector. *A modo de ejemplo, Incluye cargo de: Electricista, Sanitario*

**Oficial de Mantenimiento**

Realiza el mantenimiento general correctivo y preventivo, ejecutando con autonomía tareas complejas de servicios generales relacionados con sanitaria, albañilería, pintura y arreglos en general que requieren de conocimiento técnico (ya sea tareas manuales o mecánicas), atendiendo a los requerimientos de mantenimiento establecidos, brindando soporte logístico en la implementación de obras y proyectos. Se diferencia del medio oficial, por su nivel de conocimiento y experiencia que le permite trabajar en forma autónoma en sus tareas, así como el acceso a herramientas de trabajo e instrumentos especializados. *A modo de ejemplo, incluye cargo de Oficial de Mantenimiento Villas Hípicas*

**Medio oficial de Mantenimiento**

Realiza tareas de mantenimiento general correctivo y preventivo y de servicios generales relacionados con sanitaria, albañilería, pintura y arreglos en general que requieren de conocimiento medio (ya sea tareas manuales o mecánicas), en edificios, instalaciones, pista, tattersall y áreas verdes, atendiendo a los requerimientos de mantenimiento establecidos, brindando soporte logístico en la implementación de obras y proyectos, con cierto grado de supervisión del Encargado de su sector. *A vía de ejemplo, Incluye cargo de Medio Oficial de Mantenimiento Villas Hípicas.*

**Peón**

De acuerdo con las instrucciones recibidas, las rutinas y los procedimientos preestablecidos, realiza tareas de mantenimiento y limpieza de edificios, instalaciones, pista, Tattersall y áreas verdes. Asiste al Oficial en tareas de mantenimiento y obras.

*[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right margin.]*

Los días de reunión, cumple tareas de apoyo y soporte en los diferentes procesos hípicas. -----

**Asistente de flota**-----

Realiza el mantenimiento preventivo y correctivo sobre la flota y equipamiento de mantenimiento de la pista así como eventualmente otros vehículos de la empresa (tractores, camiones de riego, rastras, planchas, zorra, niveladora, camión volcadora, gateras, etc.), realizando los registros, controles y acciones necesarias a tales efectos. Así como verificando el cumplimiento de tareas y controles de rutina realizados por los choferes. Se requiere para esta tarea conocimiento técnico avalado por instituciones de formación especializada y con nivel de educación de bachiller tecnológico de UTU, Mecánica automotriz o similar (ya sea tareas manuales o mecánicas). Eventualmente, se desempeña como chofer en tareas habituales de mantenimiento de pista.-----

**Chofer**-----

Ejecuta tareas de mantenimiento de pistas y demás áreas hípicas (sendas, redondas, picaderos, piscinas, etc.) utilizando vehículos de la empresa con maquinaria específica, así como también con trabajo manual. Opera y mantiene en buen estado el equipamiento utilizado (tractores, camiones de riego, camión con volcadora, gateras, rastras, planchas, niveladora, zorra, etc.), realizando las rutinas de control y mantenimiento en tiempo y forma. En este punto, es también su responsabilidad la detección de anomalías y el informar por los medios preestablecidos a los referentes del sector.-----

**Carreras Hipódromo**-----

**Starter**-----

Realiza y supervisa la educación del equino en relación con la Gatera, ejecutando la largada de carreras en días de reunión, minimizando el riesgo de accidentes, supervisando el desempeño del personal a cargo en relación al entrenamiento de equinos y en las partidas los días de reunión, además del cumplimiento de medidas de seguridad y verificando el correcto funcionamiento de los equipamientos y estructuras a utilizar.-----

**Palafrenero**-----

Supervisa y controla las actividades en la pista, durante los entrenamientos y las reuniones hípicas, asistiendo a jinetes y equinos en la pista cuando corresponde. Asegura el correcto tránsito de equinos, coordinando y supervisando los movimientos de equinos y personas participantes en la pista. Realiza el mantenimiento de las

caballerizas de los equinos, propiedad del hipódromo. Cuida y custodia de los equinos a cargo, atendiendo las necesidades sanitarias que se demanden.-----

**Operador de Gateras**-----

Le compete educar el equino en la gatera, brindando asistencia a Mantenimiento. Educar el equipo en la gatera, asegurando que durante el día de reunión su comportamiento en dicho lugar sea óptimo; ingresar el equino en la gatera, sosteniéndolo hasta el momento de la largada de la carrera, el día de reunión.-----

**Auxiliar veterinario**-----

Asiste en su tarea al Veterinario en la identificación de los equinos que corren, verificando su sanidad y participando en la inspección clínica, en el control anti-doping, en el examen de la condición física del equino, antes de la carrera. Colabora con el veterinario en la asistencia inmediata de los accidentes de pista y en el control del esquema sanitario, cooperando conforme a la normativa en la prevención de riesgos biológicos.-----

**Auxiliar de Hipódromo**-----

Asiste y ejecuta en tareas generales relacionadas con el desarrollo normal de la reunión hípica, como ser: trabajos de cuidado y control de la senda hípica; comunicar alteraciones a la habitual rutina de trabajo; controlar el tránsito de equinos en la redonda de espera o monta; realizar la rutina de limpieza de la misma; acompañar y guiar a los jockeys dentro del Comisariato; recuperación de equipos de equinos al finalizar la carrera; chequear y controlar el correcto funcionamiento del equipamiento; entregar chaquetillas a jockeys cumpliendo con las directivas del sector; realizar controles en planillas en primera y segunda balanza, actualizar el marcador de la pista, de acuerdo a las órdenes recibidas desde el Comisariato.-----

**Caballerizo**-----

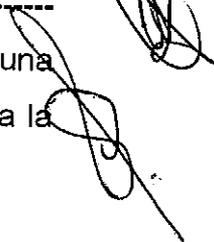
Realiza tareas generales de mantenimiento de caballerizas y equinos en lo referente a limpieza, alimentación y cuidado sanitario. En tal sentido, deberá cumplir con las rutinas de alimentación, así como notificar al Departamento de Veterinaria las necesidades de medicación y herrados. Y en lo relativo a caballerizas, la custodia de equipamientos y el aseo general.-----

**CUARTO:** Los requisitos académicos referidos en la descripción de las categorías precedentes no serán de aplicación a los empleados que actualmente se desempeñan en las mismas.-----

**QUINTO:** Las partes acuerdan que la categorización precedente responde a una descripción general de las tareas que se desarrollan en cada categoría. Por ello, a la



10



11



12  
hora de determinar en qué categoría debe encontrarse un trabajador, se aplicará como criterio consensuado, el tiempo efectivo asignado a las tareas de una u otra categoría. Así, el trabajador que desempeñe tareas de más de una categoría, será categorizado y percibirá el salario correspondiente a la categoría cuyas tareas realice en mayor cantidad de tiempo.-----

**SEXTO:** El desempeño no permanente en una categoría superior distinta a la asignada al trabajador, ya sea para cubrir licencias, vacaciones temporales, suplencias, etc., no le otorgará derecho a permanecer en dicha categoría, pero sí a percibir la diferencia entre su sueldo base habitual y el sueldo base de la categoría superior que eventualmente ocupe, durante el tiempo que cumpla efectivamente esas funciones. La diferencia comprenderá además las partidas variables de carácter salarial que se generen. -----

**SEPTIMO:** Las descripciones de categorías establecidas en el presente convenio se mantendrán vigentes hasta su modificación o complementación a realizarse en oportunidad de un próximo convenio. -----

**OCTAVO:** Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, las partes acuerdan la conformación de una comisión tripartita, la que comenzará a sesionar el próximo 1ero. de julio. El cometido de esta comisión es crear, modificar y/o eliminar categorías laborales vigentes, tanto en su formulación como descripción, así como revisar el procedimiento que para el personal jornalero se establece en la cláusula Vigésimo Sexta. -----

**NOVENO: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2011.** -----

1) Se establece que todo trabajador cuyo salario nominal mensual al 31 de diciembre de 2010 sea igual o superior a \$ 18.800.00 percibirá sobre su salario nominal vigente a esa fecha un porcentaje de aumento del 10.14% (diez con catorce por ciento) que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) **CORRECTIVO:** 1.84 % (uno con ochenta y cuatro por ciento) por concepto de diferencia entre la inflación estimada para el período enero a diciembre de 2010 y la realmente ocurrida.-----

b) **INFLACION ESTIMADA:** 5% (cinco por ciento) por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero - 31 de diciembre de 2011 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarque el ajuste.-----

c) **INCREMENTO REAL ADICIONAL:** 3% (tres por ciento) de incremento real. -----

2) Se establece que todo trabajador cuyo salario nominal mensual al 31 de diciembre de 2010 sea inferior a \$ 18.800.00 y superior a \$ 10.000.00, percibirá sobre su salario nominal vigente a esa fecha un porcentaje de aumento del 6.93% (seis con noventa y tres por ciento) que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) CORRECTIVO: 1.84 % (uno con ochenta y cuatro por ciento) por concepto de diferencia entre la inflación estimada para el período enero a diciembre de 2010 y la realmente ocurrida.-----

b) INFLACION ESTIMADA: 5% (cinco por ciento) por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero - 31 de diciembre de 2011 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarque el ajuste.-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: Una vez aplicado el porcentaje establecido en este numeral sobre el salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2010, se le adicionará la suma de \$ 1.500.00 nominales por concepto de incremento real. -----

3) Se establece que todo trabajador cuyo salario nominal mensual al 31 de diciembre de 2010 sea inferior a \$ 10.000.00 (excepto la categoría de "Aseadora"), percibirá sobre su salario nominal vigente a esa fecha un porcentaje de aumento del 6.93% (seis con noventa y tres por ciento) que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:--

a) CORRECTIVO: 1.84 % (uno con ochenta y cuatro por ciento) por concepto de diferencia entre la inflación estimada para el período enero a diciembre de 2010 y la realmente ocurrida.-----

b) INFLACION ESTIMADA: 5% (cinco por ciento) por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero - 31 de diciembre de 2011 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarque el ajuste.-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: Una vez aplicado el porcentaje establecido en este numeral sobre el salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2010, se le adicionará la suma necesaria a efectos de que el salario nominal mensual sea de \$ 12.000.00 por concepto de incremento real. -----

4) Se establece que todo trabajador que se desempeñe en la categoría de "Aseadora", percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2010 un porcentaje de aumento del 6.93% (seis con noventa y tres por ciento) que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) CORRECTIVO: 1.84 % (uno con ochenta y cuatro por ciento) por concepto de diferencia entre la inflación estimada para el período enero a diciembre de 2010 y la realmente ocurrida.-----

b) INFLACION ESTIMADA: 5% (cinco por ciento) por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero - 31 de diciembre de 2011 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarque el ajuste.-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: Una vez aplicado el porcentaje establecido en este numeral sobre el salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2010, se le adicionará la suma necesaria a efectos de que el salario nominal mensual sea de \$ 10.700.00 por concepto de incremento real. -----

5) Se adjunta como anexo a esta acta, planilla en la cual figuran los salarios mínimos mensuales con vigencia al 1ero. de enero de 2011, para todas y cada una de las categorías comprendidas en este acuerdo.-----

**DECIMA: AJUSTES SALARIALES.**-----

**A) AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2012.**-----

1) Se establece que todo trabajador cuyo salario nominal mensual al 31 de diciembre de 2010 fuera igual o superior a \$ 18.800.00 percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2011 un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el período 1º de enero a 31 de diciembre de 2011, -----

b) INFLACION ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2012, equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarca el ajuste.-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: 3% (tres por ciento) de incremento real. -----

2) Se establece que todo trabajador cuyo salario nominal mensual al 31 de diciembre de 2010 fuera inferior a \$ 18.800.00 percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2011 un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el período 1º de enero a 31 de diciembre de 2011, -----

b) INFLACION ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2012 equivalente al porcentaje resultante de

promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarca el ajuste.-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: Una vez aplicado el porcentaje establecido en este numeral 2) sobre el salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2011, se le adicionará la suma de \$ 800.00 nominales por concepto de incremento real. -----

**B) AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2013.**-----

Se establece que todo trabajador comprendido en éste convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2012 un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:-----

a) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el período 1º de enero al 31 de diciembre de 2012. -----

b) INFLACION ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero a 30 de junio de 2013 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarca el ajuste (6 meses).-----

c) INCREMENTO REAL ADICIONAL: 2% (dos por ciento) de incremento real. -----

**DECIMO PRIMERO: Reducción del tiempo semanal de trabajo.**- Las partes

convienen en mantener la reducción del tiempo semanal de trabajo en los términos establecidos en la cláusula Décima Primera del acta de acuerdo celebrada el día 7 de noviembre de 2008 en el ámbito de este Consejo de Salarios del Grupo N° 18 "Servicios Culturales de esparcimiento y comunicaciones" Subgrupo 06 "Salas de juego; Sociedades Hípicas; Studs y Caballerizas" capítulo "Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas" (homologado por Decreto Nro. 774/008 de 22.12.2008). -----

**DECIMO SEGUNDO: Feriados Pagos.**- -----

Los empleados que voluntariamente concurren a trabajar los días 1ero. de enero, 1ero. de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre generarán - además del pago con el recargo legal correspondiente (sueldo + 8 horas) - dos días de asueto por cada feriado pago efectivamente trabajado.-----

En caso en que el número de voluntarios sea insuficiente, las empresas podrán llamar al personal para cubrir el servicio. -----

Este asueto podrá sumarse a la licencia anual reglamentaria que corresponda a cada caso ó gozarse con independencia de dicho período vacacional, previa comunicación y coordinación con el superior inmediato. A efectos de la aplicación de este beneficio, se

14

16

entiende como jornada de feriado, aquella que se inicie desde las 00:00 horas del feriado, hasta las 24:00 del mismo. -----

El beneficio de los dos días de asueto es retroactivo al 1ero. de enero de 2008. -----

Los empleados que se comprometieran oportunamente a asistir y, después, declinaran en su confirmación o no concurrieran a trabajar en la jornada festiva (sin poder aportar motivos fundados para excusarse de su ausencia), serán pasibles de una sanción equivalente al doble de la que correspondería según lo previsto en la reglamentación interna. Sin perjuicio de lo cual, esta sanción será considerada – a los efectos de la aplicación de una futura sanción – como si no se hubiera duplicado. -----

El personal que trabaje los días de 1º de Enero, 1º de Mayo o 25 de Diciembre recibirá - en forma gratuita - la alimentación. -----

Asimismo, será de cuenta de la empresa el facilitar los medios de locomoción adecuados para trasladar – ida y vuelta – a los empleados que trabajen los días feriados pagos, cuando no haya servicios de transporte colectivo en número y frecuencias suficientes. -----

En los días feriados que, aún habiendo guardias previstas para el transporte colectivo de pasajeros, un trabajador llegase tarde al turno asignado – hasta un máximo de 30 minutos - no se le aplicará sanción alguna. -----

**DECIMO TERCERO: Turnantes y Retenes.** -----

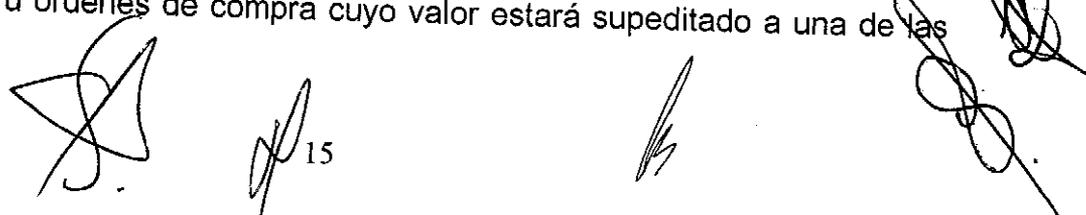
A) Se entiende por turnante a todo empleado que en forma permanente tiene asignados dos o más horarios de trabajo, tanto diurno como nocturno, a efectos de cubrir días de descanso semanal de otros empleados de la misma categoría. -----

B) Se entiende por retén a todo empleado que, además de tener asignados horarios de turnante, habitualmente cumple sus labores en distintos locales de la empresa. -----

El personal comprendido en los literales A) y B) de esta cláusula, percibirá una única compensación equivalente al 17% (diecisiete por ciento) sobre las horas efectivamente trabajadas, cualquiera sea el horario. -----

**DECIMO CUARTO: Readecuación salarial.**- El personal de Hípica Rioplatense Uruguay S.A.. que se desempeñe en la categoría laboral de "Aseadora" tendrá - con vigencia 1ero. de julio de 2011 – un salario nominal mensual ,de \$ 11.500.00, suprimiéndose – a partir de esa fecha – los tickets transporte que actualmente reciben.

**DECIMO QUINTO: Canasta Navideña.**- Dentro de la tercera semana del mes de diciembre de 2011 y 2012 - las empresas del sector entregarán – a su personal permanente - tickets u órdenes de compra cuyo valor estará supeditado a una de las

 15

siguientes tres franjas de sueldo base nominal del empleado, a valores del 30 de noviembre de 2011:-----

a) quienes perciban hasta \$ 12.000.00 (Pesos uruguayos Doce mil), recibirán tickets por valor de \$ 1.800.00 (Pesos uruguayos Mil ochocientos) en el año 2011 y \$ 2.200.00 (Pesos uruguayos Dos mil doscientos) en el año 2012.-----

b) quienes perciban entre \$ 12.001.00 (Pesos uruguayos Doce mil uno) y \$ 18.800.00 (Pesos uruguayos Dieciocho mil ochocientos), recibirán tickets por valor de \$ 1.400.00 (Pesos uruguayos Mil cuatrocientos) en el año 2011 y \$ 1.800.00 (Pesos uruguayos) en el año 2012.-----

c) para quienes superen la suma de \$ 18.800.00 (Pesos uruguayos Dieciocho mil ochocientos), recibirán tickets por valor de \$ 1.000.00 (Pesos uruguayos mil) en el año 2011 y \$ 1.200.00 (Pesos uruguayos Mil doscientos) en el año 2012.-----

A los efectos de este beneficio, el personal por reunión quedará comprendido en la franja que corresponda, la que se determinará multiplicando el valor de su jornal por 9 (nueve)-----

**DECIMO SEXTO: Seguro de Caja.-** Las partes acuerdan que en Hípica Rioplatense Uruguay S.A. el manejo de valores (ya sean estos en dinero o expresados en títulos) se regirá por los siguientes criterios:-----

a) se considerarán infracciones según el Capítulo VII (Sanciones) del Reglamento de la empresa y se graduará la sanción en virtud de la reiteración y la gravedad de los mismos, a partir de su constatación en el arqueo final del día;-----

b) La acumulación de sanciones referidas a faltantes de caja, será independiente de otras infracciones o desvíos de procedimientos;-----

c) Se entenderá como faltante pasible de sanción y de registro, aquella diferencia de caja, que se detecte al cierre de la jornada o del período especificado, de acuerdo a los siguientes parámetros:-----

- Hipódromo: Cajeros y Vendedores de Boletos:-----
- \$ 100 y más en el 50% de las reuniones trabajadas en el mes-----
- \$ 200 y más en el 30% de las reuniones trabajadas en el mes-----
- \$ 500 y más en 1 reunión-----
- al tercer faltante producido en el año.-----

- Salas: Gastronomía.-----
- desde \$ 120 acumulados en la semana-----
- desde \$ 240 acumulados por mes-----
- desde \$ 720 acumulados en el semestre-----

- al tercer faltante producido en el año.-----

Agencias Hípicas: Cajeros Simulcasting:-----

- desde US\$ 40 acumulados en el mes
- desde US\$ 200 acumulados en el semestre
- al tercer faltante producido en el año

d) Se informará del faltante al empleado de que se trate, dentro de las 72 horas hábiles de producido el mismo.-----

Se acuerda que el sistema sancionatorio aplicable en caso de faltantes que se detecten al cierre o liquidación diaria – según apliquen – será independiente a los sistemas sancionatorios ya existentes.-----

**DECIMO SEPTIMO: Compensación personal por antigüedad.**- Las partes acuerdan

en modificar – para la empresa Hípica Rioplatense Uruguay S.A. - la prima por antigüedad vigente a la fecha de este acuerdo – tanto para los empleados permanentes como por reunión (establecidas en los acuerdos celebrados en el ámbito del Consejo de Salarios del ex Grupo 43 "Espectáculos públicos y entretenimientos", Subgrupos "Actividades hípicas, personal permanente" y "Actividades hípicas, personal por reunión" – y homologados por Decretos Nro. 693/985 de 4.12.1985 y Nros. 160/987 y 161/987 de 18.3.1987), en los siguientes términos:-----

A) el importe que cada trabajador haya generado por este concepto, continuará percibiéndolo hasta el mes de junio de 2011 inclusive, oportunidad en que la denominada "Prima por antigüedad" se sustituirá por la "Compensación personal por antigüedad" establecida en el literal siguiente-----

B) A partir del 1ero. de julio de 2011 se abonará una "Compensación personal por antigüedad", de acuerdo a los siguientes criterios:-----

B1) los empleados en actividad mantendrán por este concepto el mismo importe que al 30 de junio de 2011 habían generado por concepto de "prima por antigüedad", suma que será sustituida por el que le corresponda en el futuro de acuerdo a la escala del literal B2);-----

B2) el personal en actividad en la empresa o que ingrese en el futuro, percibirá la "Compensación personal por antigüedad" de acuerdo a la siguiente escala:-----

cumplidos 2 años de antigüedad,\$ 240.00 mensuales-----

cumplidos 4 años de antigüedad,\$ 480.00 mensuales-----

cumplidos 6 años de antigüedad,\$ 720.00 mensuales-----

cumplidos 8 años de antigüedad,\$ 960.00 mensuales.-----