



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 18 - Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones

Subgrupo 06 - Salas de juego, sociedades hípcas, studs y caballerizas

Capítulo - Sociedades hípcas, casinos electrónicos y agencias hípcas

Decreto N° 744/008 de fecha 22/12/2008



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Cr. Alvaro García

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 744/008

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 22 de Diciembre de 2008

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo de los Consejos de Salarios Número 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 " convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 10 de noviembre de 2008 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el artículo 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 7 de noviembre de 2008, en el Grupo Número 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 ", que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho capítulo.

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.

RODOLFO NIN NOVOA, Vicepresidente de la República en ejercicio de la Presidencia; EDUARDO BONOMI; ANDRES MASOLLER.

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 10 de noviembre de 2008, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 18 "SERVICIOS CULTURALES, DE ESPARCIMIENTO Y COMUNICACIONES" integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Beatriz Cozzano, Martha Montemuño y Técnica en RRLLE Elizabeth González, los delegados

empresariales Dres. Ana Silva (ANDEBU) Daniel de Siano (Asociación de Diarios), y Cr. Hugo Montgomery (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) y los delegados de los trabajadores Sres. Manuel Méndez y Ruben Hernández RESUELVEN:

PRIMERO: Reciben en el Consejo los convenios colectivos correspondientes a los siguientes subgrupos:

1.1 Cines capítulo "Cines de Montevideo y zonas balnearias de la costa este".

2.1 Prensa escrita capítulo "Prensa de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales".

3.1 Radios capítulo "Radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales".

3.2 Radios capítulo "Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales".

4.1 Televisión capítulo "TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales".

4.3 Televisión capítulo "TV para abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales"

4.4 Televisión capítulo "TV para abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales".

4.5 Televisión capítulo "Productoras de contenidos para TV abierta o para abonados".

5.1 "Agencias Internacionales de noticias".

6.1 "Sociedades Hípicas Casinos electrónicos y Agencias Hípicas"

7 IMPO.

8 "Distribuidores de cine".

SEGUNDO: Los integrantes del Consejo de Salarios del grupo No. 18 solicitan al Poder Ejecutivo la extensión de los convenios mencionados a todas las empresas y trabajadores el sector.

TERCERO: El Consejo también resuelve que en oportunidad de realizarse cada ajuste salarial se reunirá a efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.

CUARTO: Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, a los siete días del mes de noviembre de 2008, reunido el 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" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Carolina Vianes y Martha Montedónico y Téc. RRLL. Elizabeth González, delegados del sector de los trabajadores Sr. Raúl Ferrando (FUECI) y los Sres. Clarenth Blanco, Miguel Garín y Fernando Alvarez (SIDE THRU,) y Dra. María Elida Bueno y delegados del sector empresarial Sres. Daniel Paredes y Leandro Vanoli y Dr. Fernando Pérez Tabó, acuerdan celebrar el siguiente acuerdo que regirá las relaciones laborales en los siguientes términos:

PRIMERA: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE VERIFICACION DE LOS

AJUSTES SALARIALES: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 31 de diciembre del año 2010 - treinta meses -, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales semestrales el 1 de julio de 2008; 1 de enero de 2009, el 1 de julio de 2009, el 1 de enero de 2010 y 1 de julio de 2010.

SEGUNDA: AMBITO DE APLICACION: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad indicado precedentemente, a excepción del personal superior.

TERCERA: Categorías. Las categorías laborales del sector serán las siguientes, con sus respectivos salarios mínimos vigentes a partir del 1ero. de julio de 2008:

Seguridad de Salas

Inspector de Sala

Le compete mantener la seguridad de las salas de Slots y Agencia Hípica, referente a su edificio, recursos materiales, humanos y clientes. Controlar el acceso de público y personal a las salas, brindar seguridad integral a clientes externos e internos y responsable de enfermería.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Fisonomista

Le compete controlar el ingreso de los clientes a sala, así como durante la estadía en la misma, informando ante cualquier anomalía al respecto. Observar el público, detectando cualquier anomalía en su comportamiento. Responde al Inspector de sala.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Control de Accesos de Sala

Le compete controlar todo ingreso y egreso que se genera en la puerta de acceso del personal de Slots y Agencias Hípicas, velando por la seguridad de este lugar. Controlar el ingreso y egreso de personas y materiales por la puerta de acceso del personal del edificio perteneciente a Slots y Agencias Hípicas y asistir en la seguridad de ese lugar.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Operador de CCTV

Le compete controlar el funcionamiento de las salas de juego desde una sala aislada y separada del personal de HRU y de DGC, a través del Circuito Cerrado de TV, colaborando con la seguridad a los clientes, trabajando en conjunto con Personal de Seguridad de Sala y personal de DGCE. Brindar mayores garantías a los clientes y a la organización; realizar el registro que constituye prueba documental (CC Art. 1611); mantener la concentración y el anonimato; acceso restringido al lugar de trabajo; evitar comunicaciones innecesarias; mantener actitud de discreción y reserva respecto de las tareas y la información de la que se dispone y observar; esclarecer e informar posibles acciones irregulares o dolosas protagonizadas por el público, personal de DGCE y personal de HRU.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Servicios Generales Salas

Coordinador Técnico de Servicios Generales

Le compete asistir en la administración del departamento al Jefe de Servicios Generales a nivel técnico y de mantenimiento propio, control y supervisión de servicios tercerizados. Asistir en el control de servicios tercerizados; controlar y dar seguimiento a tareas del personal de mantenimiento, de servicios e instalaciones, y controlar stock de depósito vinculado con mantenimiento.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Técnico de Servicios Generales

Le compete ejecutar las labores de mantenimiento predictivo, correctivo y preventivo de los bienes muebles e inmuebles, relacionado con electricidad, carpintería, sanitaria, albañilería, pintura y arreglos en general. Colaborar en el control de servicios tercerizados y colaborar en la coordinación de acciones con otros departamentos.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Sastre Principal

Administra y controla el estado de conservación de uniformes y productos. Así como el cumplimiento, por parte de los servicios tercerizados de tintorería y proveedores, de los estándares de calidad preestablecidos. Supervisa los procedimientos de diseño, distribución y entrega de uniformes, atendiendo a la dinámica operativa de los Centros de Entretenimientos. Controla y gestiona los insumos, garantizando los niveles adecuados de stock en cada Sala. Verifica la observancia a los procedimientos operativos de las Sastrerías.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Sastre

Le compete administrar y controlar el estado de conservación de uniformes, así como realizar reparaciones menores de uniformes o derivarlos a terceros. Controlar que el servicio tercerizado de tintorería entregue en tiempo y forma las prendas verificando el estado de las mismas y realizar reparaciones menores de uniformes.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Aseadora

Le compete mantener el aseo general de la sala en condiciones óptimas. Mantener la limpieza de baños, máquinas y el orden general de sala.

Salario mínimo mensual \$ 6.832.00

Administración

Telefonista Recepcionista

Le compete realizar la atención telefónica de las Salas, brindando apoyo administrativo a la operativa de la misma. Atención telefónica y manejo del fondo fijo.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Auxiliar de Inventarios

Prepara y entrega pedidos a distintas locaciones, así como recibe, atiende y controla entrega de/a proveedores, incluyendo el traslado, control y custodia de valores; verifica el almacenamiento y organiza mercaderías en los depósitos, maneja vehículos asignados por la empresa, y realiza tareas administrativas acordes a sus responsabilidades.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Servicio Técnico Salas

Coordinador de Servicios Técnicos

Le compete colaborar con el Jefe de Servicios Técnicos en tareas administrativas, supervisión y ejecución de los mantenimientos preventivo/correctivo de los equipos instalados. Controlar y mantener el Stock de repuestos, incluyendo la solicitud, recepción e ingreso de mercadería y controlar tareas de mantenimiento preventivo y correctivo.

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00

Técnico de Sala

Le compete ejecutar los mantenimientos preventivo y correctivo de los equipos a cargo. Realizar tareas de reparaciones de componentes electrónicos y realizar rutinas de control y auditoría de equipamientos electrónicos.

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00

Asistente Técnico

Le compete ejecutar los mantenimientos preventivo y correctivo de los equipos a cargo. Realizar tareas de reparaciones de componentes electrónicos y realizar rutinas de control y auditoría de equipamientos electrónicos.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Gastronomía Salas

Control de Inventarios y Proveedores de Gastronomía

Verifica la provisión y suministro de insumos para la Sala donde desarrolla su labor, optimizando los recursos necesarios (materiales y productos de A&B). Realiza el control de inventarios y proveedores en la Sala. Releva y audita los inventarios, verificando y reportando las diferencias encontradas. Realiza y controla los niveles de stock (máximos y mínimos) necesarios, e instrumenta el abastecimiento de mercaderías. Cumpliendo con las solicitudes de los clientes internos en tiempo y forma. Mantiene actualizado el sistema de Salas referente a mermas y roturas eventuales, generadas en su Centro de Entretenimientos. Controla debidamente los vencimientos de los productos (alimentos y bebidas de la Sala que así lo indiquen), informando como corresponde sobre el estado en que éstos se encuentran.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Asistente de ALIMENTOS & BEBIDAS

Asiste en la auditoría de los servicios gastronómicos de los Centros de Entretenimientos, contribuyendo a la consecución de los objetivos estratégicos de ventas y calidad, así como con la optimización de recursos y prestaciones. Generando productos y servicios gastronómicos atractivos, y colaborando en la elaboración del Plan Anual de A&B. Coadyuvando en la confección de menús y definición de materias primas, tanto como en lo referente a procedimientos operativos, almacén e inventarios.

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00

Cocinero

Elabora alimentos complejos, según recetas estandarizadas, que le son proporcionadas por la empresa, cumpliendo con las pautas

preestablecidas de preparación, imagen e higiene. Contribuye con la planificación, desarrollo, organización y perfeccionamiento de la logística de la cocina de la Sala donde desempeña su actividad. Asegurando la correcta utilización del equipamiento de cocina, así como la manipulación y limpieza del equipamiento y los utensilios. Supervisa la optimización de los estándares y recursos del servicio de cocina, controlando la producción y presentación de los diversos platos, la limpieza en general, el almacenamiento de las materias primas y la debida rotación de todas las mercaderías.

Salario mínimo mensual \$ 10.320.00

Ayudante de Cocina

Le compete elaborar alimentos para brindar al cliente de Slots y Agencias Hípicas cumpliendo con los estándares de higiene y manipulación establecidos. Preparar materia prima a utilizar en cafeterías y cocinas; y realizar el mantenimiento, control de alimentos y la higiene.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Cafetero

Le compete elaborar y vender los alimentos y bebidas de la oferta gastronómica correspondiente a cafetería, cumpliendo con los estándares de elaboración, higiene, manipulación y servicio establecidos. Gestionar el área de Cafetería; elaborar alimentos y bebidas de acuerdo a procedimientos establecidos; y realizar el mantenimiento y control de alimentos e higiene.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Moza

Le compete atender a clientes de Slots y Agencias hípicas y servir los alimentos y bebidas de la oferta gastronómica con los estándares de venta y atención establecidos. Gestionar el área de Servicio; vender y atender a clientes, sugiriendo productos de la oferta gastronómica; y realizar actividades promocionales.

Salario mínimo mensual \$ 6.832.00

Operaciones Salas

Jefe de Sala

Supervisa en el turno a su cargo la excelencia operativa de la Sala, velando por el cumplimiento de los estándares de atención al cliente, desempeño del personal a cargo, procesos, instalaciones y sistemas.

Propicia el desarrollo de un buen clima organizacional, mediante la motivación de las personas y su alineación con la estrategia de la empresa.

Salario mínimo mensual \$ 25.805.00

Auxiliar de Eventos

Promueve, organiza y coordina los Eventos que se realizan en los Centros de Entretenimientos, y controla la adecuada ejecución de los mismos. Realiza los informes de gestión de eventos.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Promotor

Le compete brindar una atención personalizada a los clientes de los Centros de Entretenimiento, logrando que los mismos se sientan reconocidos y agasajados. Asesorar a los clientes en máquina, productos y servicio, optimizando su toma de decisión y calidad de experiencia de tiempo libre; asignar cortesías; y custodiar bienes personales de clientes en guardarropa.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Auxiliar de Guardarropas

Brinda una atención personalizada a los clientes de los Centros de Entretenimiento, recibiendo y custodiando sus pertenencias y entregando los comprobantes correspondientes. Ejecuta y da a conocer eficazmente las actividades de Marketing y promociones de la Sala.

Salario mínimo mensual \$ 6.832.00

Agencias Hípicas

Encargado/a de Simulcasting

Le compete atraer, conservar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, brindando un servicio de calidad, cuidando la imagen e intereses de la Empresa. Supervisar que el personal a su cargo cumpla con las funciones, políticas, reglas generales y límites de apuestas establecidos por la Empresa; realizar los informes y reportes de cierre de mes; brindar apoyo e información a sus superiores sobre el desarrollo de la operación; dirigir, entrenar y proveer a sus colaboradores de las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00

Supervisor/a de Simulcasting

Le compete cumplir y hacer cumplir al personal a cargo las obligaciones, políticas, reglas generales y límites de apuestas establecidos por la Empresa, cuidando el prestigio e intereses de la Organización. Supervisar el servicio de atención al cliente; supervisar previo al inicio de operaciones y durante el desarrollo de la jornada que se cumplan los procedimientos establecido en cuanto al personal, máquinas, información, aseo general, herramientas de trabajo, señales de eventos, etc.; supervisar de manera constante las transacciones y manejo de dinero de los cajeros, mediante balances de efectivo; verificar el cumplimiento del manual de procedimientos de las políticas de apuestas.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

Operador Call Center Agencia

Atiende a clientes que realizan apuestas telefónicas en forma rápida y eficiente, Asegura la correcta recepción y operación de las apuestas telefónicas, de acuerdo a los standares fijados, optimizando los tiempos de operación, sin descuidar la calidad del servicio. Eventualmente realiza encuestas telefónicas.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Cajero vendedor

Le compete realizar la venta y pago de boletos cumpliendo con las obligaciones, políticas, reglas generales y límites de apuestas establecidos por la Empresa, cuidando el prestigio e intereses de la Organización. Recepcionar las apuestas de acuerdo a las necesidades de los clientes;

cumplir con las políticas y reglas generales, límites para la toma de apuestas y procedimientos establecidos por la Empresa.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Cajero ticket runner

Le compete realizar la venta y pago de boletos cumpliendo con las obligaciones, políticas, reglas generales y límites de apuestas establecidos por la Empresa, cuidando el prestigio e intereses de la Organización. Ofrecer, para la comodidad de los clientes, los servicios de corredora de apuestas; cumplir con las políticas y reglas generales, límites para la toma de apuestas y procedimientos establecidos por la Empresa.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Seguridad de Hipódromo

Encargado de Oficina de Seguridad

Supervisa la seguridad de bienes y personas del Hipódromo, garantizando la seguridad de clientes internos, externos y personal tercerizado dentro del predio y el respeto a los estándares de admisión. Coordina y supervisa la tarea de los Controles de Acceso. Supervisa de acuerdo a reglamentos operativos los servicios brindados por el personal contratado a través de la Policía (222) o de empresas de seguridad. Opera la Central Telefónica fuera de horarios de oficina.

Salario mínimo mensual \$ 10.995.00

Control de Acceso Hipódromo

Controla, cualitativamente, el acceso y estadía del público, verificando se cumplan los estándares de admisión e informando cualquier anomalía a este respecto. Mantiene la seguridad y el ordena.

S

V

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

C

cuidar y verificar correctamente el manejo de la caja; cumplir con los procedimientos de apuestas y manejo de valores.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Vendedor de boletos

Le compete la venta de entradas y programas, entrega stikers en el Hipódromo en los días de reunión y brinda información básica sobre promociones y eventos de acuerdo a los lineamientos recibidos. Realiza los registros y controles administrativos correspondientes a su trabajo.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

Mantenimiento Hipódromo

Asistente de Mantenimiento

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

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

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.*

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00

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*

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00

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.*

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00**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. Los días de reunión, cumple tareas de apoyo y soporte en los diferentes procesos hípicas.

Salario mínimo mensual \$ 6.832.00**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.

Salario mínimo mensual \$ 10.036.00**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.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00**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.

Salario mínimo mensual \$ 18.047.00**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.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

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.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

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.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

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.

Salario mínimo mensual \$ 6.832.00

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.

Salario mínimo mensual \$ 8.309.00

CUARTA: 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.

QUINTA: 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 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.

SEXTA: 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.

SEPTIMA: 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.

OCTAVA: El personal comprendido en este convenio, ya sea mensual o jornalero, percibirá una partida por única vez, equivalente al **0,52%** (cero con cincuenta y dos por ciento) de la totalidad de los haberes mensuales - a excepción de lo percibido por concepto de prima por antigüedad - percibidos en el período enero a junio de 2008.

NOVENA: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2008.

Se establece que todo trabajador comprendido en éste acuerdo, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2008 un porcentaje de aumento del 6,97% (seis con noventa y siete por ciento) que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

a) **CORRECTIVO:** 2,13% (dos con trece por ciento) por concepto de diferencia entre la inflación estimada para el período enero a junio de 2008 y la realmente ocurrida.

b) **INFLACION ESTIMADA:** 2,69% (dos con sesenta y nueve por ciento) por concepto de inflación estimada para el período 1 de julio de 2008 - 31 de diciembre de 2008 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 y la mediana de las expectativas de inflación de los analistas privados relevadas por esa entidad bancaria.

c) **INCREMENTO REAL DE BASE E INCREMENTO REAL ADICIONAL:** 2% (dos por ciento) de incremento real de base y flexibilidad sectorial.

DECIMA: AJUSTES SALARIALES

A) AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2009.

Se establece que todo trabajador comprendido en éste convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2008 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 julio al 31 de diciembre de 2008,

b) **INFLACION ESTIMADA:** un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero de 2009 - 31 de diciembre de 2009 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.

B) AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2009.

Se establece que todo trabajador comprendido en éste convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2009 el siguiente porcentaje de aumento:

INCREMENTO REAL DE BASE E INCREMENTO REAL ADICIONAL: Se establece un porcentaje de incremento real de base del 2% y un porcentaje adicional por concepto de flexibilidad sectorial (desempeño del sector) del 2% total: 4%.

C) AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2010.

Se establece que todo trabajador comprendido en éste convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 31 de diciembre de 2009 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 2009.

b) INFLACION ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1 de enero de 2010 - 31 de diciembre de 2010 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.

D) AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2010.

Se establece que todo trabajador comprendido en éste convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2010 el siguiente porcentaje de aumento:

INCREMENTO REAL DE BASE E INCREMENTO REAL ADICIONAL: Se establece un porcentaje de incremento real de base del 2% y un porcentaje adicional por concepto de flexibilidad sectorial (desempeño del sector) del 2%, total: 4%.

DECIMA PRIMERA: Reducción del tiempo semanal de trabajo. Las partes convienen en reducir el tiempo semanal de trabajo en los siguientes términos y condiciones:

a) a partir del 1ero. de enero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en los Centros de Entretenimientos - Slots y Agencias Hípcas - será de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas cada una, generándose - por ende - un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas. Como consecuencia de este nuevo régimen, la jornada se desarrollará en régimen de jornada continua, con un descanso intermedio de 30 (treinta) minutos, eliminándose el descanso adicional de 15 (quince) minutos actualmente aplicable.

b) a partir del 1ero. de febrero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en el Hipódromo Nacional de Maroñas, será de 44 horas semanales de labor, las que serán cumplidas en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas y 1 (una) jornada de 4 (cuatro) horas o redistribuyendo estas últimas horas en todos o algunos de los restantes

días de la semana, generándose - por ende - un descanso semanal de 36 (treinta y seis) o de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas, según corresponda. La redistribución será acordada en cada caso mediante acuerdo de partes. Este régimen solo será aplicable a aquellos empleados que actualmente cumplan efectivamente 48 horas semanales de labor.

DECIMA SEGUNDA: 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 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 concurren 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.

DECIMA TERCERA: Turnantes y Retenes.

A) Se entiende por turnante a todo empleado que en forma permanente tiene asignados dos o más horarios de trabajo, tanto diurnos como nocturnos, 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.

DECIMA CUARTA: Readecuación salarial. El personal de Hípica Rioplatense Uruguay S.A. que se desempeñe en las de categorías de Control de Acceso de Sala, Cafetero, Ayudante de Cocina, Técnico de Servicios Generales, y Auxiliares de inventario, y sin perjuicio de los ajustes salariales establecidos en este acuerdo, percibirá - con retroactividad al día 1º de Julio de 2008 y sobre sus respectivos salarios al 30 de junio de 2008 - los siguientes incrementos:

A) Control de Acceso de Sala: 2,75% (dos con setenta y cinco por ciento).

B) Cafetero y Ayudante de Cocina: 10% (diez por ciento).

C) Técnico de Servicios Generales: 7,5% (siete y medio por ciento), adicionándose 7,5% (siete y medio por ciento), a partir del 1º de Julio de 2009.

E) En el caso de Auxiliares de inventario, sus salarios serán equiparados al que perciba el salario mayor dentro de la misma categoría.

Los cargos de Cocinero que pudieren existir dentro de la empresa serán cubiertos con anterioridad al 1ero. de enero de 2009.

DECIMA QUINTA: Canasta Navideña. Durante la vigencia del presente acuerdo - y dentro de la tercera semana del mes de diciembre de cada año - las empresas del sector entregarán - a su personal permanente - tickets u ordenes de compra cuyos valor estará supeditado a una de las siguientes tres franjas de sueldo base nominal del empleado:

a) quienes perciban hasta \$ 8.000 (pesos uruguayos ocho mil), recibirán tickets por valor de \$ 1.000 (pesos uruguayos un mil).

b) quienes perciban entre \$ 8.001 (pesos uruguayos ocho mil uno) y \$ 12.000 (pesos uruguayos doce mil), recibirán tickets por valor de \$ 700 (pesos uruguayos setecientos).

c) para quienes superen los \$ 12.001 (pesos uruguayos doce mil uno), recibirán tickets por valor de \$ 500 (pesos uruguayos quinientos).

Los sueldos base arriba indicados hacen referencia a los que estén vigentes al 30 de noviembre de 2008. Para los años subsiguientes, el valor de las franjas y de los tickets u órdenes de compra se reajustará en la proporción en que lo hayan hecho los salarios.

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).

DECIMA SEXTA: Seguro de Caja. Las partes acuerdan en modificar el sistema existente a la firma de este acuerdo, estableciendo que respecto de los montos o valores en efectivo, se establecerá un grupo de trabajo bipartito que rediseñará los actuales criterios para quienes manejan dinero o valores. Este grupo de trabajo se instalará como máximo el día 20 de noviembre y habrá de concluir sus trabajos en el plazo de un mes, siendo que el nuevo régimen habrá de comenzar a aplicarse el día 1ero. de enero de 2009.

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.

DECIMA SEPTIMA: Compensación Extraordinaria. Se estipula la ocasión del pago de la segunda cuota de la partida extraordinaria convenida en el Acta de Preacuerdo de fecha 8 enero de 2008, por la suma de \$ 4.000 (pesos uruguayos cuatro mil), para todo el personal que estuviera en la Planilla de contralor de trabajo a la fecha de suscripción del referido pre-acuerdo, la que se hará efectiva el tercer día hábil posterior a la fecha de firmarse este acuerdo.

Para el caso del personal que se desvinculó de la Empresa con posterioridad al 8 de enero del 2008, cualquiera sea el motivo, se establece que el plazo para efectivizar el cobro de la segunda cuota referida es hasta el 28 de noviembre del corriente.

DECIMA OCTAVA: Complemento de Subsidio por Accidente. Se conviene que para aquellos empleados que en la eventualidad de padecer un accidente laboral y como consecuencia de ello se amparen al subsidio otorgado por el Banco de Seguros del Estado, la Empresa se hará cargo del pago de la diferencia entre el sueldo habitual (más el promedio de los últimos seis meses de lo percibido por concepto de nocturnidad, diferencia de cargo, compensación por retén o turnante y prima por antigüedad), y el subsidio efectivamente pago por el ente asegurador, hasta tanto se produzca el reingreso del trabajador a la empresa.

DECIMA NOVENA: Pago de Orden de Asistencia Médica. Se acuerda el reembolso de una orden de asistencia médica a consultorio ó ticket de medicamento por mes, no acumulable, en la Institución de Asistencia Médica Colectiva a la que el trabajador esté afiliado por el Seguro de Enfermedad del régimen vigente, contra la presentación de la orden paga ó ticket de medicamento a nombre del trabajador.

VIGESIMA: Las partes acuerdan que los beneficios existentes en la empresa no incluido en el presente documento, se mantendrán vigentes durante el plazo de este acuerdo.

VIGESIMA PRIMERA: Durante la vigencia del presente Convenio y hasta el día 7 de enero de 2011, y salvo los reclamos que pudieran producirse por el incumplimiento de sus disposiciones, los trabajadores no formularán planteos que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial, ni desarrollarán acciones gremiales destinadas a obtener mejoras en sus ingresos, salvo las que con carácter general resuelva el PIT CNT o FUECI. Si así sucediese, la empresa podrá denunciar el presente convenio, obligándose inclusive a la negociación tripartita a través de los organismos para la resolución de conflictos colectivos.

VIGESIMA SEGUNDA: Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, complejión física, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, N° 111, N° 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio- Laboral del MERCOSUR).

VIGESIMA TERCERA: Solución de Conflictos Colectivos. Previo a la adopción de medidas los trabajadores se comprometen a buscar la

solución al diferendo en forma bipartita, obligándose inclusive, a la negociación tripartita a través de los organismos para la resolución de conflictos colectivos. De adoptarse medidas gremiales, las mismas serán comunicadas por escrito por parte de la Mesa Representativa.

Las partes reconocen los derechos de las empresas de organizar el trabajo de la manera que consideren conveniente, sin perjuicio de lo cual habrán de informar a la organización sindical - con una antelación no menor a 30 días - de cualquier aspecto que signifique una disminución sustancial en los puestos de trabajo.

VIGESIMA CUARTA: Licencia Sindical. Las partes acuerdan un total de 300 horas mensuales no acumulativas con carácter general para el sector.

La organización sindical comunicará a la empresa por medio fehaciente y con una antelación no inferior a 48 horas, cuándo utilizará las horas de licencia sindical asignadas y los delegados que en cada oportunidad harán uso de la misma. En situaciones imprevistas y justificadas, el plazo de preaviso podrá reducirse a 24 horas como mínimo. La comunicación referida deberá estar suscrita por el responsable de la organización sindical.

En el caso de Hípica Rioplatense Uruguay S.A. en la hipótesis que el sindicato lograse un representante adicional al delegado ya existente dentro de la FUECI, o la empresa inaugurase un nuevo local de trabajo, entonces, automáticamente se agregarán a lo convenido otras 50 horas mensuales de licencia sindical.

VIGESIMA QUINTA: Licencias Especiales. Las partes acuerdan mantener las licencias especiales contenidas en el acuerdo de fecha 22 de setiembre de 2006 (Decreto 445/2006 de 15.11.2006), aplicando las condiciones más beneficiosas que resulten en comparación a la legislación vigente.

VIGESIMA SEXTA: Las partes reconocen la necesidad de contar con personal suplente contratado por jornal o por hora, que será convocado a los efectos de la cobertura eventual de cargos por situaciones de ausentismo o, por necesidades de servicio en períodos específicos, estacionales o transitorios.

Las citaciones al personal suplente se realizarán en los días, horarios y lugares de trabajo donde se presente la necesidad de cobertura, sin restricciones en ese sentido.

Previo a la aceptación de una convocatoria, este personal no estará incluido en el régimen de sanciones por inasistencias dispuesto en el Reglamento de Trabajo que corresponda, dado que por las características del contrato ninguna de las partes tiene la obligación de la prestación del servicio. No obstante ello, se acuerda que una vez aceptada una convocatoria se adquiere la obligación de concurrir.

En cualquier caso cuando el empleado convocado no acepte más del 50% de las convocatorias que se le realicen, podrá ser dado de baja de la empresa sin expresión de causa específica.

Frente a vacantes de puestos de trabajo permanentes, el personal suplente será tenido en cuenta para la cobertura de los mismos siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- * Conocimiento del puesto de trabajo vacante por afinidad con la tarea que el suplente realiza.
- * Evaluación satisfactoria de su desempeño.
- * Aceptación superior al 80% de las convocatorias realizadas y concurrencia al 90% de las convocatorias aceptadas.
- * 90 jornales efectivamente trabajados para el personal de Salas, y 50 jornales efectivamente trabajados para el personal por reunión del Hipódromo, en cualquier tarea a la que haya sido convocado como suplente.

En caso en que un suplente sea seleccionado para un puesto permanente no será titularizado hasta que se cumplan conjuntamente los siguientes requisitos:

- * 90 jornales efectivamente trabajados en el puesto de trabajo permanente para el que fue seleccionado.
- * Evaluación satisfactoria de desempeño en el puesto a los 80 jornales efectivamente trabajados por el Jefe respectivo.

VIGESIMA SEPTIMA: Las partes se comprometen a tener mecanismos permanentes de diálogo para tratar todos los temas inherentes al sector, de interés común.

VIGESIMA OCTAVA: Se deja constancia que Hípica Rioplatense Uruguay SA mantendrá sus valores salariales actuales, tanto para el personal que a la fecha reviste en la nómina de la misma, como para el que en el futuro, ingrese a ella. Asimismo, asume el compromiso de iniciar negociaciones a partir del mes de marzo de 2011, en el marco de las pautas que el Poder Ejecutivo explicita.

VIGESIMA NOVENA. Se deja constancia que los salarios mensuales son equivalente a 25 jornales y 200 horas y que por reunión se entiende una jornada legal de 8 (ocho) horas de duración.

TRIGESIMA. CLAUSULA DE SALVAGUARDA. En la hipótesis que varieran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió este acuerdo las partes podrán convocar a Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso, el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios.

TRIGESIMA PRIMERA. Hípica Rioplatense Uruguay S.A. abonará la retroactividad resultante de este acuerdo conjuntamente con el pago de los haberes correspondientes al mes de noviembre. Asimismo, y a los efectos tributarios, se seguirá la normativa de los órganos fiscales, efectuando las declaraciones rectificativas correspondientes.

Leída que le fue, las partes ratifican y firman la presente en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.