

GUIA LABORAL DEL TRABAJADOR DEL TURF



Dr. Carlos Daniel Felice
 Secretario General UTTA



Desde hace años estamos luchamos para que los trabajadores de la industria hípica gocen plenamente de todos sus derechos laborales, por lo que es un honor, como Secretario de la Unión de Trabajadores del Turf, presentar esta guía laboral para la actividad turfística.

Los derechos que hoy difundimos, a través de esta herramienta, son nuestro objetivo a perseguir en cualquier establecimiento donde haya un trabajador de la actividad.

Hacerles llegar a nuestros trabajadores y trabajadoras esta guía es una manera de empoderarlos, es darles información, generando conciencia e identidad. Es una muestra más de que seguimos trabajando día a día para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, ampliar sus derechos y exigir su cumplimiento inmediato.

Normas laborales.....	7
Trabajo registrado.....	11
ART.....	13
Jornada de trabajo.....	16
Horas Extras.....	19
Cambio de lugar de trabajo.....	20
Elementos de trabajo.....	21
Presentismo y puntualidad.....	22

Índice

Antigüedad.....	24
Vacaciones.....	25
Licencias.....	27
Ausencias e Inasistencias.....	30
Accidentes y enfermedades inculpables...	32
Obra social sindical.....	34
Gremiales.....	36

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Daniel Felice Fioravanti

SECRETARIO ADJUNTO

Elio Emilio Demartini

SECRETARIO ADMINISTRATIVO Y GREMIAL

Juan Carlos Pérez

SECRETARIO TESORERO

Luis Alberto Leguiza

PRO-TESORERO

Agustin Patricio de Iriondo

SECRETARIO DE ORGANIZACION E INTERIOR

Arturo Agustin Flores

SECRETARIO DE ACCION SOCIAL

Guillermo Osvaldo Taborda

SECRETARIO DE VIVIENDA

Rodolfo Víctor Guayama

SECRETARIO DE TURISMO

Fernando Daniel Igoillo

SECRETARIO DE PRENSA, ACTA Y CULTURA

Ricardo Daniel Solaro

Normas laborales

¿Qué es una ley?

Es una norma o principio creado por una autoridad competente mediante la cual se ordena o prohíbe algo.

¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

Es un acuerdo celebrado entre un sindicato o un grupo de sindicatos y uno o varios empleadores. Este acuerdo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado.

¿Qué aspectos regula un convenio colectivo de trabajo?

El convenio colectivo puede regular todos los aspectos de la relación laboral: salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, así como determinar reglas en la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Siempre lo pactado debe ser más favorable a lo ya establecido en la normativa laboral vigente.



Los sindicatos y los empleadores nunca pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales vigentes.

¿Qué son los acuerdos paritarios o las paritarias?

Se llama paritarias comúnmente a la negociación entre los sindicatos y los empleadores para establecer nuevas escalas salariales, es decir para actualizar los salarios y aumentarlos. Pero estos acuerdos también pueden incluir temas más amplios como los referidos a las condiciones de trabajo, al establecimiento de nuevas categorías, nuevas licencias, etc. con el fin de actualizar y/o mejorar un convenio colectivo firmado con anterioridad.



Lo pactado entre los sindicatos y los empleadores en los convenios colectivos de trabajo y los acuerdos paritarios se aplica a todos los trabajadores de la actividad, estén o no afiliados al sindicato que firmó el convenio o el acuerdo.

¿Qué es más importante, una ley o un convenio colectivo de trabajo? ¿Qué pasa si tratan un mismo tema de diferente manera?

Siempre la norma que se aplica es la que más te favorezca como trabajador, la que aumenta tus derechos.

¿Qué convenio colectivo de trabajo se aplica a la actividad del turf?

El convenio que corresponde a la actividad es el Convenio Colectivo

de Trabajo N° 645/12 firmado por nuestro sindicato, la UTTA, y la Federación Argentina de Jockeys Clubes e Hipódromos.

¿Hasta cuándo está vigente? ¿Tiene vencimiento?

El convenio colectivo de trabajo no tiene vencimiento. Se aplica hasta que se firme uno nuevo que reemplace al anterior.

¿A quiénes aplica el CCT N° 645/12 de UTTA?

El convenio colectivo de la UTTA abarca a todos los trabajadores, obreros, empleados, sin distinción de jerarquías, que trabajan en los Jockey Clubes, Hipódromos y carreras locales y foráneas que se desarrollen en el ámbito de los Jockey Clubes e Hipódromos, stud, haras o agencias habilitadas cualquiera fuere el nombre que adopten.

¿Qué es la relación laboral?

La relación laboral es la que se establece entre vos, como trabajador, y tu empleador, patrón o el empresario que te contrata. Es la relación que se establece cuando te ponés a disposición de tu empleador para trabajar a cambio de un salario.

¿Cuándo comienza una relación laboral?

La relación laboral comienza inmediatamente cuando empezás a trabajar para tu empleador, esta se suele regular mediante un contrato de trabajo donde se establecen tus derechos y obligaciones y las del empleador.



¿Siempre tengo que firmar un contrato de trabajo al comienzo de una relación laboral?

No necesariamente. Cuando empezás a trabajar para el empleador comienza la relación laboral, hayan o no firmado un contrato.

¿Quiénes pueden trabajar en la actividad?

Pueden trabajar en la actividad todos los *hombres y mujeres* mientras que:

- Posean las aptitudes físicas necesarias para el trabajo, esto debe ser certificado por un médico que establezca el empleador.
- Sean considerados aptos en los exámenes de capacidad y habilidad necesarios para el puesto.
- Sean mayores de dieciocho (18) años, con excepción de los cadetes y mensajeros quienes pueden tener dieciséis (16) años o más. Los menores de dieciocho (18) años, no podrán en ningún caso, cubrir funciones en los días de reuniones hípcas.

¿Qué modalidades de trabajo existen en la actividad?

Existen tres tipos de modalidades o forma de trabajo en la actividad hípica:

- Mensualizados: son los trabajadores retribuidos por mes que cumplen con siete (7) horas de trabajo diario en forma continua o discontinua.
- Jornalizados: son los trabajadores retribuidos por jornada o reunión trabajada que cumplen con siete (7) horas de trabajo en forma continua o discontinua.
- Por reunión y/o sport locales o foráneas: son los trabajadores que prestan servicios discontinuos en las jornadas donde se desarrollan reuniones hípcas y son retribuidos por reunión trabajada.

Trabajo registrado

¿Qué es el trabajo “en blanco”?

El trabajo en blanco es el trabajo registrado. Estás en blanco cuando tu empleador o patrón registra la relación laboral, hace todos los aportes correspondientes y respeta todos tus derechos.

¿Qué es el trabajo “en negro”?

Se trabaja en negro o en forma precarizada cuando el empleador no registra la relación laboral o la registra indebidamente. Por ejemplo cuando no te hace aportes para la jubilación, cuando no tenés obra social, cuando en el recibo de sueldo figura que trabajás menos horas de lo que trabajás realmente, etc.

¿Es obligatorio estar “en blanco”?

Sí. Es un derecho de todos los trabajadores en relación de dependencia y una obligación del empleador registrar a todos los trabajadores cualquiera sea la modalidad de trabajo.

¿A qué derechos accedo si estoy registrado?

Estando registrado tenés todos los derechos y garantías que establecen las normas. Entre ellos:

- Tenés una **obra social** para vos y tu grupo familiar.
- Te pagan **asignaciones familiares**.
- Te pagan el **aguinaldo**.
- Tenés **vacaciones pagas**.
- Te hacen los **aportes jubilatorios**.

- Cobrás tu **salario** de acuerdo a lo que establece el convenio colectivo de trabajo y sus actualizaciones.
- Te dan un **recibo de sueldo** que te permite acceder a todo tipo de créditos, préstamos y beneficios que dan los bancos.
- Cobertura de una **A.R.T.** (aseguradora de riesgos del trabajo) ante accidentes laborales.
- Tenés una **pensión** para la familia en caso de fallecer.
- Tenés **licencias pagas**.
- Si te despiden podés pedir un **seguro de desempleo**.
- Tenés un **seguro de vida** obligatorio.

ART

¿Qué es la ART?

Es una empresa privada llamada Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) que contrata el empleador para cada uno de los trabajadores que emplea, con el fin de que posean una cobertura en caso de sufrir un accidente en el trabajo o una enfermedad provocada por el trabajo diario.

¿Todos los trabajadores tenemos que tener la cobertura de una ART?

Sí. Todos los trabajadores en relación de dependencia tienen derecho a contar con la cobertura de una ART cualquiera sea tu tipo de trabajo, tus responsabilidades, las tareas que desempeñas, etc.

¿En qué caso me cubre la ART?

La ART cubre en el caso que:

- Te accidentes en tu lugar de trabajo o en el camino de tu casa al trabajo y del trabajo a tu casa, siempre que no hayas cambiado el recorrido.
- Si adquierís una enfermedad ocasionada por el trabajo que hacés.

En estos casos tenés derecho a recibir de la ART la asistencia médica necesaria hasta tu curación completa, recibir pagos mensuales en caso de accidente o de que contraigas enfermedad provocada por tu trabajo y una indemnización en los casos que corresponda.

¿Qué son las asignaciones familiares?

Es un adicional en dinero que paga la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) en forma directa a través del empleador de acuerdo a tu situación familiar.

Las asignaciones familiares son:

- **Por hijo**, es un pago mensual por cada hijo menor de 18 años que tenés a tu cargo.
- **Por hijo con discapacidad**, es un pago mensual por cada hijo con discapacidad que tenés a tu cargo sin importar la edad que tenga.
- **Prenatal**, es un pago mensual que recibe la trabajadora embarazada hasta que nazca el bebé. Tenés que tener una antigüedad mínima de tres (3) meses en el empleo para recibirla.
- **Ayuda escolar anual**, es un pago que recibís en marzo de cada año por cada hijo que tengas a cargo y que vaya a la escuela sin importar su edad.
- **Ayuda escolar anual para hijo con discapacidad**, es un pago que recibís en marzo de cada año por cada hijo que tengas a cargo y que reciba educación sin importar su edad.
- **Por maternidad**, es el pago equivalente al sueldo que debe percibir la trabajadora que tuvo un hijo durante los tres meses que dura la licencia por maternidad.
- **Por nacimiento**, es un pago único que cobrás el mes que demostrás ante tu empleador el nacimiento de tu hijo.
- **Por nacimiento de hijo con Síndrome de Down o Maternidad Down** (Ley N° 24.716), es una licencia y una asignación que cobra la trabajadora que tuvo con hijo con esa discapacidad únicamente. Comienza luego de la licencia por maternidad, dura seis meses y durante ese período la trabajadora cobra un pago equivalente a su remuneración.
- **Por adopción**, es un pago único que recibís el mes que demostrás ante tu empleador que adoptaste un hijo.

- **Por matrimonio**, es un pago único que recibís el mes que demostrás ante tu empleador que te casaste. Para recibir este pago tenés que tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en el lugar de trabajo.

¿Todos los trabajadores podemos tramitar el cobro de las asignaciones familiares?

No, solo los que están registrados y sus empleadores les depositan todos los meses los aportes y contribuciones previsionales correspondientes en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

¿Cómo controlo si me están haciendo los aportes correspondientes? Podés controlarlo a través de la página de AFIP:

1. Ingresa a <http://www.afip.gob.ar/aportesonlinea/>
2. Hacé click en ACCESO.
3. Hacé click en INGRESAR SIN CLAVE FISCAL A UN CONSULTA BÁSICA.
4. Aparecerá la siguiente pantalla, completa con tus datos básicos: documento, apellido y sexo.
5. Hacé click en CONTINUAR y mes a mes, podrás ver si se efectuaron los aportes correspondientes.

aportes en línea Ayuda en línea

CONSULTA DE LOS RECURSOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Ingrese el CUIL que desea consultar

CUIL - -

En caso de no conocer o poseer CUIL, marque aquí y complete los siguientes datos.

Documento Apellido Sexo

¡IMPORTANTE: INGRESE en el cuadro de la derecha el número que aparece en la imagen y oprima el botón CONTINUAR.

59422

Jornada de trabajo

1) TRABAJADORES MENSUALIZADOS

¿Cómo es mi jornada de trabajo si soy trabajador mensualizado?

Tus jornadas de trabajo son de siete (7) horas diarias de manera continua o discontinua. Cuando la jornada es discontinua esta puede ser fraccionada en más de dos (2) períodos por día, pero no puede haber un descanso entre cada período mayor de tres (3) horas.

¿Puedo trabajar más de 7 horas diarias?

Sí, podés trabajar más días y horas. Tu descanso correspondiente lo tenés a través del sistema de francos compensatorios y las horas que trabajas de más se te pagan como horas extras. Los trabajadores administrativos deben prestar servicios únicamente de lunes a viernes en forma continua o discontinua.

2) TRABAJADORES JORNALIZADOS

¿Cómo es la jornada de trabajo de los trabajadores jornalizados?

Tus jornadas de trabajo son de siete (7) horas diarias. Si coincide con el día de reunión tu jornada de trabajo comienza 45 minutos antes de la primera carrera y finalizará luego de haber terminado las tareas administrativas de cierre del día.

¿Puedo trabajar más de 7 horas diarias?

Sí, podés continuar tus tareas hasta que termine la jornada y éstas se pagarán como horas extras.

¿Tengo derecho a un descanso durante mi jornada de trabajo?

Sí, tenés derecho a un descanso de treinta (30) minutos durante la jornada de trabajo, el cual tiene que ser tomado de tal manera que no altere el desenvolvimiento de tus tareas y las de tus compañeros.

**3) TRABAJADORES POR REUNIÓN O SPORT****¿Qué modalidades de trabajo existen en la actividad para los trabajadores por reunión o sport?**

Existen cuatro modalidades de trabajo y dependen de número jornadas que trabajás al mes o al año:

Permanente	20 jornadas o más al mes
Discontinuos A	14 a 19 jornadas al mes
Discontinuos B	4 a 13 jornadas al mes
Discontinuos C	9 a 16 jornadas en el año (de Marzo a Noviembre)

¿Tengo derecho a un descanso semanal?

Sí, tenés derecho a un descanso semanal por cada seis (6) días continuos de trabajo como máximo.

¿Tengo derecho a un descanso durante mi jornada de trabajo?

Sí, tenés derecho a un descanso de treinta (30) minutos durante la jornada de trabajo, el cual tiene que ser tomado de tal manera que no altere el desenvolvimiento de la jornada.

Los trabajadores por reunión en los casos de carreras foráneas.

¿Podemos trabajar después de las 22 hs?

Sí. Si trabajás después de las 22 hs. tu hora de trabajo se pagará un 15% (quince por ciento) más de lo que se paga la hora de trabajo habitual.

Horas extras

¿Qué se considera hora extraordinaria o extra?

Es toda hora de trabajo que trabajás por fuera de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo o por fuera de lo pactado.

¿Cuánto se paga la hora extra?

La hora extra de trabajo se paga un cincuenta por ciento (50%) más que la hora de trabajo habitual, si es trabajada de lunes a viernes y hasta las trece horas del sábado. Si la hora extra la trabajás después de las trece horas del sábado y durante el domingo se te paga el doble la hora o jornada de trabajo, es decir un 100% (ciento por ciento) más que la hora habitual.

¿Puedo trabajar los feriados y días no laborales?

Sí. Como trabajador mensualizado, jornalizado y por reunión podés trabajar los feriados y los días no laborales, en esos casos se pagará el doble que un día de trabajo habitual.



El 23 de mayo de cada año se celebra el día del Trabajador del Turf. Para todos los trabajadores hay asueto con goce de sueldo. Los trabajadores que trabajen ese día tendrán un franco compensatorio. Si este día coincide con el día de reunión hípica, a los trabajadores del sport se les sumará un (1) día más a sus vacaciones anuales.

Cambio de lugar de trabajo

¿El empleador puede cambiar mi lugar habitual de trabajo?

Sí. El empleador puede cambiar tu lugar de trabajo habitual. Si el lugar de trabajo es más lejos de los 60 km. de donde trabajás habitualmente tiene que pedir tu consentimiento. Si vos aceptás trasladarte, tu empleador te debe pagar todos los gastos extras que tengas: pasajes, nafta, si vas a pasar la noche fuera de tu casa debe pagar el alojamiento, la comida, etc.



Recodá que es importante que guardes los comprobantes y facturas de todos los gastos para rendirlos al empleador para que te devuelva el dinero gastado.

Elementos de trabajo

¿Qué elementos me tiene que proveer el empleador para trabajar?



El empleador te tiene que dar todos los elementos necesarios que garanticen la seguridad y protección al hacer tu trabajo. Esto incluye desde la ropa de trabajo hasta los elementos de protección personal.

Según el trabajo que realices el empleador debe entregarte:

- Un pantalón, dos veces al año en abril y octubre, para los hombres.
- Dos camisas al año en abril y octubre, para los hombres.
- Dos guardapolvos al año en abril y octubre, para las mujeres.
- Un traje, dos camisas, corbata y un par de zapatos al año si trabajas en mayordomearía.
- Si trabajas en ordenanzas te tienen que entregar la ropa adecuada para tu trabajo una vez al año.
- Un par de botines al año en julio.
- Elementos adecuados para trabajar a la intemperie.



Presentismo y puntualidad

¿Qué es el premio por presentismo y puntualidad?

Es un adicional del 20% (veinte por ciento) de tu salario correspondiente a tu categoría que se te paga todos los meses siempre que cumplas con la asistencia y con el horario de ingreso y egreso al trabajo pactado.

¿Cuándo pierdo el adicional?

Podés perder totalmente o en parte el adicional por presentismo y puntualidad cuando llegás tardes, tenés ausencias injustificadas y te retirás anticipadamente, salvo que sea por alguna de las licencias mencionadas con anticipación, te accidentes o te enfermes, siempre que esté debidamente justificado.

¿Cómo se efectúan los descuentos en el premio por presentismo y puntualidad?

Según la cantidad de ausencias, llegadas tarde y retiros anticipados que no estén justificados, se realizarán descuentos en el premio por presentismo y puntualidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Cantidad de llegadas tardes o faltas	Porcentaje del presentismo que se descuenta...
Una (1) llegada tarde o retiro antes de finalizar la jornada.	10% del total del presentismo.
Una (1) falta, o dos (2) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada.	25% del total del presentismo.
Dos (2) faltas, o tres (3) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada.	50% del total del presentismo.

Tres (3) faltas, o cuatro (4) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada.	75% del total del presentismo.
Más de tres (3) faltas o más de cuatro (4) llegadas tarde o retiros antes de finalizar la jornada.	100% del total del presentismo.

¿Qué sucede si se suspende una reunión? ¿Me tienen que pagar igual?

Te deben pagar la jornada o parte de ella dependiendo de cuando se suspendió y los motivos de la suspensión de la reunión.

Las causas o motivos de suspensión de la reunión pueden ser: razones climáticas (lluvia, granizo, viento, etc.) u otras razones (decisión de las autoridades, corte de energía, mal estado de la pista, etc.).

Por razones climáticas...

Momento de suspensión de la jornada...	Paga correspondiente...
24 hs. antes de la primera carrera.	No se paga la jornada.
Menos de 24 hs. antes de la primera carrera.	Se paga la mitad de la jornada.
En el momento de inicio del programa oficial.	Se paga la jornada completa.

Por otras razones...

Momento de suspensión de la jornada...	Paga correspondiente...
48 hs. antes de la primera carrera.	No se paga la jornada.
Menos de 48 hs. antes de la primera carrera.	Se paga la mitad de la jornada.
Si se suspende el día de la reunión.	Se paga la jornada completa.

Antigüedad

¿Qué es el adicional por antigüedad?

Es un pago de un 1% (uno por ciento) del sueldo básico o del jornal que se le paga a todos los trabajadores de la actividad por mes.

¿Cuándo comienzo a cobrar la antigüedad en la actividad?

Lo empezás a cobrar a partir de cumplir un año de antigüedad en tu trabajo.

Vacaciones

¿Qué son las vacaciones?



Es el período de descanso pago que le corresponde a todos los trabajadores una vez al año en función de los días trabajados.

¿Cuántos días me corresponden de vacaciones si soy trabajador mensualizado o jornalizado?

La cantidad de días de vacaciones que te corresponden dependen de la antigüedad que tengas en el puesto de trabajo:

- › De 6 meses a cinco (5) años de antigüedad ➔ 17 días corridos de vacaciones.
- › Más de cinco (5) años y hasta diez (10) años de antigüedad ➔ 24 días corridos de vacaciones.
- › Más de diez (10) años y hasta veinte (20) años de antigüedad ➔ 31 días corridos de vacaciones.
- › Más de veinte (20) años de antigüedad ➔ 38 días corridos de vacaciones.

¿Qué sucede si tengo menos de seis meses de antigüedad en el trabajo?

Si tenés menos de seis (6) meses de antigüedad en el lugar de trabajo te corresponde un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden si soy trabajador por reunión?

La cantidad de días de vacaciones que te corresponden dependen de la antigüedad en el puesto de trabajo y de las reuniones trabajadas en el año.

- Si trabajaste *hasta treinta (30) reuniones anuales*, dependiendo de tu antigüedad te corresponden:
 - › Hasta 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.

- Si trabajaste *de treinta y uno (31) a cincuenta (50) reuniones anuales inclusive*, dependiendo de tu antigüedad te corresponde:
 - › Hasta cinco (5) años de antigüedad ➔ 3 reuniones de vacaciones.
 - › De cinco (5) a diez (10) años de antigüedad ➔ 4 reuniones de vacaciones.
 - › De diez (10) a veinte (20) años de antigüedad ➔ 5 reuniones de vacaciones.
 - › De más de veinte (20) años de antigüedad ➔ 6 reuniones de vacaciones.

- Si trabajás *más de 20 reuniones mensuales* te corresponde el régimen de vacaciones de los trabajadores mensualizados.

Licencias

¿Qué son las licencias?

Son períodos en los que no trabajás pero debés cobrar igualmente tu salario.

¿Existen licencias sin goce de sueldo?

Sí. No hay normativa respecto a este tema por lo cual es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, si querés tener cobertura de la obra social tenés que abonar los aportes y contribuciones de la misma.

¿Qué licencias con goce de sueldo establece el convenio colectivo de trabajo de UTTA?

El convenio colectivo de trabajo establece las siguientes licencias:

Motivo de la licencia	Días consecutivos que no vas a trabajar pero te corresponde percibir tu salario.
Por nacimiento de un hijo.	Dos (2) días.
Por fallecimiento de hermanos.	Dos (2) días.
Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.	Cinco (5) días.
Por fallecimiento de padres políticos.	Dos (2) días.

Por fallecimiento de abuelos o nietos.	Dos (2) días.
Por casamiento.	Diez (10) días.
Por estudio.	<ul style="list-style-type: none"> - Si trabajás de forma permanente te podés pedir hasta diez (10) días de estudio por año por un plazo máximo de tres (3) días cada vez. - Si trabajás por reunión te podés pedir hasta cuatro (4) reuniones al año por una máxima de una (1) cada vez.
Por atención del cónyuge o cualquier miembro del grupo familiar a tu cargo.	Cinco (5) días por año en total, en forma continua o discontinua.

¿Tengo que presentar un certificado si le pido a mi empleador ausentarme por algunas de las situaciones anteriores?

Sí. Si solicitás algunas de las licencias anteriormente mencionadas tu empleador te puede pedir un certificado para justificar la ausencia. Por motivos de estudio tenés que presentar ante tu empleador un certificado expedido por el establecimiento donde estudiás y este debe aclarar el día del examen y la materia rendida. Si te ausentás para cuidar a un familiar a cargo también tenés que presentarle un certificado debidamente expedido por un médico matriculado para justificar tu ausencia.

¿Tengo que presentar un certificado?

Sí, un certificado debidamente expedido por un médico matriculado.

Toda otra licencia que no está prevista en el convenio colectivo de trabajo de UTTA se regulará por la Ley de Contrato de trabajo (LCT).

OTRAS LICENCIAS PREVISTAS EN LA LCT

¿Tengo derecho a pedir algún tipo de licencia si tengo un hijo?

Sí. En ese caso te corresponde la licencia por maternidad. Esta es una licencia que se toman las trabajadoras embarazadas cerca de la fecha de parto y después de esta. La licencia con goce de sueldo es de 90 (noventa) días los cuales se pueden tomar de diferente manera según lo elija la trabajadora que fue mamá. Esta puede ser tomada:

- › 45 (cuarenta y cinco) días antes de tener al bebé y 45 (cuarenta y cinco) días después de tener al bebé.
- › de 30 días a 45 (cuarenta y cinco) días antes de que nazca el bebé y el resto de los días en forma posterior al nacimiento.



Para cobrar esta licencia le tenés que presentar al empleador un certificado médico que demuestre que estás embarazada y que establezca la supuesta fecha del parto.

También existe la licencia por excedencia.

Esta es una licencia de 3 (tres) a 6 (seis) meses que se puede pedir la trabajadora luego de finalizar la licencia por maternidad mencionada anteriormente. *En este período no se cobra un sueldo* y la trabajadora tiene que tener una antigüedad de un año en la empresa o con el patrón que la contrata para poder pedirla.

Ausencias e inasistencias

¿Qué sucede si no puedo concurrir a trabajar?

Si no podés concurrir al trabajo tenés que dar aviso, a tu empleador o patrón, durante el transcurso del primer día de trabajo en el que te ausentes

Si ese día hay reunión hípica tenés que avisar al menos con dos (2) horas de anticipación al horario establecido para el inicio de las reuniones hípicas.

¿Tengo que avisar yo si no puedo ir a trabajar?

No necesariamente. Podés ser vos o un tercero pero es importante avisar y explicar los motivos de la ausencia.

¿Tengo que presentar un certificado?

Sí. Tenés que presentar un certificado explicando los motivos de la ausencia inmediatamente al volver a trabajar, en caso de no hacerlo o hacerlo fuera de término, las ausencias podrán ser consideradas como injustificadas.



Recordá que en caso de estar enfermo el empleador puede enviar un médico a tu domicilio para controlar tu estado de salud. Estos gastos los debe pagar íntegramente el empleador.

¿Pueden sancionarme si no voy a trabajar y no justifico la ausencia?

Sí. Las consecuencias de ausentarte injustificadamente dependen de la cantidad de veces que no concurrís a trabajar.

Cantidad de ausencias injustificadas	Consecuencias
Dos (2) inasistencias	Apercibimiento.
Cuatro (4) inasistencias	Suspensión de una (1) reunión o dos (2) días de trabajo si sos mensualizado.
Seis (6) inasistencias	Recibís una suspensión de tres (3) reuniones o seis (6) días de trabajo si sos mensualizado.
Si tenés diez (10) inasistencias	Te pueden despedir: despido con causa.

Accidentes y enfermedades inculpables

¿Qué son los accidentes o enfermedades inculpables?

Son todas aquellas enfermedades o accidentes cuya *causa no* está relacionada con tu trabajo diario.

Si sufro un accidente o enfermedad inculpable ¿Sigo cobrando un salario? ¿Puedo volver a mi puesto de trabajo cuando me reponga?

Sí. El tiempo que seguís percibiendo tu salario y el tiempo en que te guardan tu puesto depende de la antigüedad que tengas en el puesto de trabajo:

- Si la antigüedad es menor a 5 años, se te guardará tu puesto de trabajo por 3 (tres) meses y cobrarás tu salario habitual más un 50% del mismo (cobrás un sueldo y medio).
- Si la antigüedad es mayor a 5 años, se te guardará tu puesto de trabajo por 6 (seis) meses y cobrarás tu salario habitual más un 50% del mismo (cobrás un sueldo y medio).



Si tenés a tu cargo familiares, el tiempo de reserva del puesto y el periodo en que recibís tu salario, se duplica.

¿Cuáles son los familiares a cargo que se tiene en cuenta para duplicar el tiempo de reserva del puesto y el cobro del salario?

Los familiares a cargo que se consideran para duplicar el tiempo de reserva del puesto y el cobro del salario son:

- Tu cónyuge
- Tus hijos solteros hasta los 21 años que no estén trabajando.
- Tus hijos solteros hasta los 25 años que cursen estudios regulares en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación.
- Tus hijos con discapacidad sin límite de edad.
- Los hijos de tu cónyuge si la tutela de ellos está a tu cargo.
- Otras personas que convivan con vos y que sean tratadas como un familiar más.
- Otros familiares que se encuentren a tu cargo y entre los que tengas un “lazo de sangre” por ejemplo abuelos, padres, hermanos, etc. y que autorice la autoridad de aplicación.

Obra social sindical

¿Qué obra social sindical me corresponde por estar bajo el convenio de UTTA?

Te corresponde **OSPAT, la Obra Social del Personal de la Actividad del Turf.**



OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE LA ACTIVIDAD DEL TURF

¿Quiénes tienen derecho a usarla?

La podés usar vos como titular afiliado y tu grupo familiar. Es decir:

- Tu cónyuge
- Tus hijos solteros hasta los 21 años que no estén trabajando.
- Tus hijos solteros hasta los 25 años que cursen estudios regulares en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación.
- Tus hijos con discapacidad sin límite de edad.
- Otras personas que convivan con vos y que sean tratadas como un familiar más.
- Otros familiares que se encuentren a tu cargo y entre los que tengas un “lazo de sangre”, por ejemplo abuelos, padres, hermanos, etc. Para ello es necesario la autorización de la autoridad pertinente y un aporte adicional de un 1.5% por cada uno.

¿Qué documentación tengo que presentar para que mi familia también tenga la cobertura de la obra social?

Tenés que presentar en todos los casos DNI y número de CUIL de tus familiares. Para acreditar vínculo con tu cónyuge necesitas presentar libreta de matrimonio, para acreditar vínculo con tus hijos se debe presentar certificado de nacimiento y si tenés un concubino/a tenés que certificar convivencia mínima de dos años. Si tenés un hijo con discapacidad también deberás presentar el certificado correspondiente.



Si tenés un familiar, un amigo, un vecino o conocés a una persona que tiene otra obra social o que no tiene y quiere tener la cobertura de OSPAT, lo pueden hacer.

¿CÓMO ME PUEDO AFILIAR U OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Ingresá a <http://www.ospat.com.ar/> o comunicate directamente a nuestro Centro de Atención Telefónica gratuita 0800-999-1656, las 24 hs. los 365 días del año.

Gremiales

¿Qué es un sindicato?

Es una asociación libre de trabajadores de una misma actividad, oficio y empresa que se reúnen para velar por sus derechos e intereses con el fin de negociar de manera más eficiente lo relativo a salario, horas de trabajo, condiciones laborales en general, ante el empleador y el Estado.

¿Qué es un delegado?

El delegado es el trabajador que representa sus intereses y el de todos sus compañeros, estén o no afiliados a la UTTA, de un mismo lugar de trabajo frente al sindicato y al empleador. Es quien tiene contacto directo con las inquietudes y necesidades de los trabajadores y quien canaliza esos reclamos. Es el nexo entre los trabajadores, los empleadores y nuestro sindicato.

¿Quiénes eligen al delegado?

Todos los trabajadores eligen su delegado mediante voto secreto y directo, estén afiliados o no afiliados a la UTTA.



¿Me pueden suspender o despedir por postularme para ser delegado?

No. Todos los postulantes a delegados cuentan con una tutela sindical, es decir poseen una protección especial desde el momento que se postulan como delegados hasta cumplidos los seis meses siguientes a las elecciones, hayan sido o no electos. Contando con esta tutela no podrán ser suspendidos, despedidos, ni podrán modificarse sus condiciones de trabajo.

¿Me pueden suspender o despedir por ser electo como delegado?

No. Todos los delegados también cuentan con tutela sindical, no pueden ser suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año posterior al haber terminado el mandato.



Recordá que contás con la tutela sindical desde que te postulás como delegado hasta seis meses después de las elecciones. Si sos elegido como delegado tu tutela se extiende durante todo el mandato y hasta un año después de terminarlo.

¿Tiene algún tipo de límite la tutela sindical?

Sí. La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de:

- Cesación de actividades del establecimiento.
- Suspensión general de las tareas para todos los trabajadores del establecimiento.
- Ante la decisión de un juez o tribunal, luego de que se hayan demostrado la justa causa para quitar la tutela.



El empleador no puede decidir suspender la tutela sindical, eso lo hace únicamente la autoridad de aplicación pertinente por un pedido previo del empleador y luego de haber determinado una justa causa para la suspensión de la tutela.

¿Qué es una comisión interna?

Es el conjunto de delegados que representan la totalidad de los trabajadores de una organización, estén o no afiliados al sindicato.

¿Por cuántos delegados pueden estar conformadas las comisiones internas?

El número de integrantes de las comisiones internas va a depender de la cantidad de trabajadores que hay en el establecimiento o en la organización.

Cantidad de trabajadores	Delegados
Menos de 50.	1
De 50 a 199	1 delegado y 1 subdelegado
De 200 a 399	2 delegados y 2 subdelegados
De 400 a 1000	1 delegado cada 150 trabajadores
Más de 1000 trabajadores	No se incrementa el número de delegados. Corresponden 1 delegado cada 150 sobre un total de 1000 trabajadores

¿Qué son el aporte solidario y la cuota sindical?

El aporte solidario es un aporte que hacen todos los trabajadores al sindicato que los representa, a la UTTA. La cuota sindical es un aporte que hacen los trabajadores que se quieren afiliar voluntariamente a la UTTA.

¿Cuánto es el aporte que se hace mensualmente?

Si sos afiliado a la UTTA aportás un 3% (tres por ciento) de la remuneración bruta mensual, si no sos afiliado aportás una cuota solidaria de 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta mensual.

Si me decido afiliar ¿tengo que aportar un 5% (cinco por ciento), es decir, lo equivalente a la suma de la cuota social más el aporte solidario?

No. Tu aporte total es del 3% de la remuneración bruta mensual.

¿Por qué el sistema es solidario y tengo que hacer un aporte mínimo?

Porque los sindicatos representamos a todos los trabajadores, estén o no afiliados. Por ejemplo cuando se firma un aumento salarial este se aplica todos los trabajadores sin distinción, por eso hay que hacer un aporte mínimo para poder ayudar a sostener esta institución que es de todos los trabajadores.



Recordá mantenernos al tanto de todas tus novedades personales y/o familiares. Avisale al delegado de tu seccional más cercana si te mudaste o cambiaste tus datos de contacto, si tuviste un hijo, si tu hijo comenzará el colegio, si te casaste, etc.



Es importante para obtener los beneficios actuales y futuros que brinda la UTTA a sus afiliados. Si querés saber más sobre los beneficios ingresá a nuestra página <http://www.utta.org.ar/>.