

Lugar y Fecha: En la ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diez (10) días del mes de febrero de 2005

Artículo 1º: Entidades Signatarias.

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante el "Convenio"), la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (en adelante "A.A.L.A.R.A.") con domicilio en la calle Alsina 946, Capital Federal, representada por los Sres. Víctor Daniel Amoroso (Secretario General), Ernesto Cavallo (Secretario Gremial), y las Srtas. Liliana Cañas (Secretaria de Finanzas) y Vivian Alzogaray (Secretaria Administrativa), y el Dr. Jorge Luis Ginzo como asesor técnico, por una parte y la empresa Video Drome S.A., representada por el Dr. Jorge Jerónimo Sappia en su carácter de apoderado legal, con poder especial para este acto, con la asistencia técnica, Dr. Jorge Genaro Mariño por la otra, constituyendo domicilio en Av. Córdoba 1352 Piso 4º, quienes convienen en celebrar el presente convenio colectivo de trabajo, sujeto a las siguientes cláusulas:

Artículo 2º: Marco Jurídico y Representación Invocada.

Las partes contratantes acuerdan por el presente, conforme las estipulaciones que se consignan a continuación, que las condiciones y relaciones de trabajo entre la empresa y su personal, serán regidas exclusivamente por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por la Ley 20.744, sus modificatorias y complementarias, y los decretos, resoluciones, disposiciones y demás normas que se encuentren vigentes en la materia y sean de aplicación.

La parte empresaria reconoce a la entidad sindical como representativa de los trabajadores, en un todo con las normas legales vigentes.

Artículo 3º: Ámbito Territorial y Personal.

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores - cualquiera sea la modalidad de su contratación laboral - vinculados con los juegos de azar y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias de la actividad de la parte empresaria, que se desempeñen en algunas de las categorías que se indican en el artículo 7 del presente Convenio y que ejerzan su actividad al tiempo de su celebración, en el ámbito territorial de la ciudad de Salta, o en el futuro en cualquier sucursal que la empresa habilite en el interior del país, con excepción de la provincia de Buenos Aires, y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Este Convenio no se aplicará al personal de directores, gerentes y sus respectivas secretarías, de la empresa.

Las actividades de maestranza, mantenimiento y seguridad, se encuentran excluidas si son prestadas por terceras empresas proveedoras de servicios.

Artículo 4º: *Carácter vinculante del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Por lo que en el supuesto que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, deberá pronunciarse la Comisión Paritaria en el término de cuarenta y ocho (48) horas sobre la modificación, ratificación o desistimiento de la cláusula observada.

Artículo 5º: *Ambito temporal y vigencia.*

Este convenio entra en vigencia a todos sus efectos a partir de su firma y su vigencia es por treinta y seis (36) meses. Tres (3) meses antes de la fecha de vencimiento del convenio las partes deberán reunirse para considerar sus disposiciones e iniciar las tratativas para la renovación del mismo.

Si no llegaran a un acuerdo de renovación durante ese lapso, la Convención colectiva continuará vigente en forma íntegra hasta su renovación por una nueva convención, conforme lo habilita el art. 6to. de la Ley 14.250

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada, y adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

TITULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

Artículo 6º: *Fines Compartidos.*

De conformidad con las características de la actividad, las partes acuerdan que:

- 1) Constituye un objetivo esencial en el accionar de las partes, la prestación de un servicio eficaz con arreglo a las reglamentaciones que sobre el particular dispongan las autoridades.
- 2) Desarrollar un modelo de relaciones laborales en un marco de buena fe y respeto recíproco.
- 3) Que la actividad de la empresa deben satisfacer en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y eficacia la prestación encomendada. Para dicho logro se deberá garantizar la evolución, capacitación y superación personal de los trabajadores, comprometiéndose la empresa y el sindicato a acordar los programas de capacitación que garantice el progreso de los trabajadores y su mayor idoneidad en el cumplimiento de las tareas.
- 4) Que coinciden en la necesidad de la empresa de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice el logro de los objetivos, con el pleno respeto de los derechos de los trabajadores y la garantía de un trabajo estable de calidad.
- 5) Evitar, por todos los medios a su alcance, que cualquier miembro de la comunidad laboral que integran pueda desarrollar conductas susceptibles de ser calificadas de discriminatorias. Asimismo, la idoneidad y el compromiso con las tareas serán los

principios rectores que guiarán la promoción y ascenso de los trabajadores. Todos los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades en el desarrollo de su carrera laboral.

6) Que la buena fe, la dignidad de la persona de los trabajadores y la justicia social serán los principios rectores de interpretación del presente convenio colectivo de trabajo.

7) Promover la contratación de trabajadores discapacitados para la cobertura de aquellos puestos de trabajo que se adecuen a sus capacidades y competencias laborales.

#### Artículo 7º: Categorías

Teniendo en cuenta la especialidad técnica del trabajo a desarrollar en las empresas y la evolución tecnológica permanente que se hace presente en la actividad, la descripción de funciones y tareas de cada categoría podrá ser modificada mediante acuerdo suscrito en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del presente convenio, en la que se delegan expresas facultades en tal sentido.

Se establece que el personal comprendido en la presente convención colectiva, prestará servicios en las siguientes categorías, cuyas funciones se describen a continuación:

- a) Encargados: Los que realizan tareas de supervisión de las distintas tareas en las salas.-
- b) Personal de Tesorería: El que realiza el control del movimiento de fondos y registración de las transacciones realizadas en las salas donde se exploten maquinas de juego.
- c) Personal técnico: El que realiza las tareas de atención, asesoramiento y manejo de las máquinas emisoras de juego utilizadas por la empresa en el desarrollo de sus actividades, además de las tareas de mantenimiento y reparación de todo tipo de útiles y de dichas máquinas.
- d) Personal Administrativo: El que realiza las funciones de registro y de control de documentación administrativa y contable y su auditoría.-
- e) Personal de servicios generales: El afectado a tareas de limpieza, seguridad y atención del bar.-

Cada categoría recibirá una apertura en tres grados, denominados en cada caso A, B y C. Correspondiéndose el primero de ellos con la situación de revista del trabajador al momento de acceder a la categoría correspondiente.

Los corrimientos de grados dentro de cada categoría deben entenderse como una forma de desarrollo de la carrera y se llevarán a cabo en base a los siguientes parámetros: (i) período de permanencia en la categoría, (ii) calificación en la evaluación de desempeño anual y (iii) capacitación adquirida relacionada con el cumplimiento de las tareas específicas. Los criterios de ponderación, así como la metodología de la evaluación anual, serán acordadas por las partes en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del presente convenio.

La asignación del grado B o C dentro de cada categoría le conferirá al trabajador el derecho a percibir un adicional equivalente a un cinco por ciento (5%) del salario básico de su categoría.

El adicional por corrimiento de grado integrará conjuntamente con el concepto salario básico la base de cálculo de todos los rubros salariales.

Sin perjuicio de ello queda establecido que el empleador podrá asignar objetivos o resultados a alcanzar a cada una de las categorías que se indican en este Convenio. Asimismo queda establecido que las partes reconocen el carácter polivalente de esas categorías, por lo que se podrá aplicar movilidad funcional y micromovilidad o

pequeños cambios con la finalidad de obtener la máxima eficiencia. Las partes aceptan que la actividad de la empresa signataria obliga a la multifuncionalidad del personal y a su rotación en las tareas, asegurando a los empleados una equitativa y razonable alternancia, sin que ello modifique las categorías ni las remuneraciones.

#### Artículo 8º: Jornada de trabajo.

La jornada laboral en cómputo horario ya sea diario, semanal, mensual o anual se ajustará a la jornada legal vigente.

A) Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de 8 horas diarias 48 horas semanales, se considerará como hora extra convencional con el recargo del 50% en días hábiles y del 100% en los días feriados, sábados después de las 13 horas y domingos.

B) Todo el personal, que cumple tareas en trabajo por equipos y en turnos rotativos, ajustará la jornada a lo dispuesto en los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., la ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, en especial lo establecido el art. 202 de la L.C.T. y los artículos 2, 3 y 10 del decreto 16115/33.

C) El régimen de descansos y francos se ajustará a las normas legales vigentes y a las peculiaridades que contemple el presente convenio colectivo de trabajo.

D) Los días feriados nacionales, legalmente establecidos y efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del 100%. Si el cincuenta por ciento (50%) de la jornada se cumplió en días feriados, se abonará en forma total con el recargo previsto.

E) Los empleados comprendidos en el presente convenio gozarán de un descanso diario de veinte (20) minutos para refrigerio, que será diagramado por la empresa en cada caso.-

Asimismo se establece expresamente que el día 19 de Octubre de cada año será considerado el día del Trabajador de A.A.L.A.R.A. por lo que dicho día será abonado para el trabajador que cumpla tareas, con el mismo régimen que el establecido para los días feriados.

#### Artículo 9º: Turnos.

Para aquellas actividades en que las empresas organicen las tareas por turnos, los horarios se ajustarán a lo dispuesto en los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., el art. 25 de la ley 24.013, la ley 11.544 y su decreto reglamentario, con la distribución que se indique para los equipos, el art. 202 de la L.C.T. y los artículos 2, 3, 10 y concordantes del Dto. 16.115/33.

#### Artículo 10º: Condiciones económicas.

El sistema remunerativo está constituido por el sueldo básico mensual y los adicionales, cuyos valores se establecen para cada categoría en el Anexo al presente, que forma parte integrante del mismo.

Los rubros que componen la retribución de los trabajadores de la actividad son, según corresponda los siguientes:

(i) Salario Básico

(ii) Adicionales:

- a) por presentismo: que perciben todos los trabajadores, equivalente al 10% sobre el salario básico de su categoría, y que será percibido por el empleado que mantenga asistencia y puntualidad perfectas, salvo las inasistencias legales o convencionales, derecho que se perderá por una ausencia injustificada y una llegada tarde.
- b) por antigüedad: 5% de incremento sobre el salario básico de convenio al cumplir cinco, diez, quince, veinte y veinticinco años de servicio.

Se deja expresa constancia que los empleados asignados al manejo de cajas percibirán un adicional no remuneratorio en concepto de fallo de caja de treinta y cinco (\$35) pesos para compensar los faltantes de caja que se produzcan en el desarrollo normal de la actividad, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder. En caso de producirse los quebrantos de caja por negligencia, culpa grave o dolo del trabajador se descontarán las sumas faltantes, además de aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes.

Por último, se deja aclarado que la aplicación de las condiciones económicas del presente convenio, no pueden en ningún supuesto dar lugar a la percepción de una remuneración bruta total inferior a la que los trabajadores tuvieron derecho con anterioridad a su firma.

#### Artículo 11°: *Licencias Ordinarias y especiales.*

1) Licencia ordinaria:

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de diez años.
- c) de 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda de 20 años.
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas. La licencia ordinaria se interrumpe por fallecimiento de los padres, cónyuge o persona conviviente y/o hijos del trabajador/a o por enfermedad que deberá ser fehacientemente acreditada por el trabajador o la trabajadora. El trabajador o la trabajadora involucrados deberán avisar fehacientemente tal novedad a la Empresa indicando el domicilio en el que se encuentren para el control médico que corresponda. Independientemente del mismo, se le podrá exigir al trabajador/a las constancias respectivas.

2) Licencias especiales:

Los trabajadores o trabajadoras según corresponda, gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en las respectivas legislaciones nacionales, de hijos, hermanos o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitarias, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Queda establecido que las licencias fijadas en el presente artículo tienen el carácter de mínimas y se deberán respetar aquellas que concedan mejores beneficios a los trabajadores/as oportunamente acordada por el empleador.

#### Artículo 12°: Capacitación del personal.

La empresa se compromete a instrumentar programas de capacitación laboral, gratuita, con el objeto de formar al personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, exigidas para la evolución y desarrollo de la actividad.

A tal fin dictarán cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, sin ningún tipo de condicionante que esté vinculado a la planificación de carrera y al pleno desarrollo de cada trabajador. Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo.

La entidad sindical firmante del presente convenio colectivo de trabajo podrá participar conjuntamente con las empresas en el diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación. Dichos programas deberán establecer expresamente las aptitudes y calificaciones adquiridas por los trabajadores/as, de manera tal que facilite el desarrollo de un sistema de certificación de competencias.

#### Artículo 13°: Protección de la maternidad.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

Amplíase el régimen de protección de maternidad establecido en el Título VII, Capítulo II de la LCT en las condiciones que seguidamente se indican:

A partir de los 120 días de embarazo, acreditado con el certificado médico al que refiere el art. 177 de la LCT, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad la trabajadora comenzará a prestar tareas en puestos acordes a su estado de gestación.

Finalizada la licencia legal de maternidad la trabajadora tendrá derecho por el término de seis meses a gozar de una jornada reducida de trabajo de **siete** horas diarias, en turno fijo dispuesto por la empleadora según sus necesidades operativas, sin disminución alguna de su remuneración.

#### Artículo 14°: *Protección de la salud de los trabajadores.*

El empleador, al contratar trabajadores de uno y otro sexo, deberá realizar a los mismos cualquiera sea su edad, un examen médico preocupacional que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a reconocimientos médicos periódicos que garanticen un seguimiento de la salud del trabajador.

Especial atención se brindará en el desarrollo de los programas médicos preventivos en el caso de la contratación de trabajadores/as discapacitados/as.

A fin de garantizar la efectiva preservación de la salud de los trabajadores/as se podrá crear un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral. Dicho Comité deberá desarrollar programas conjuntos de Higiene y Seguridad, velando por el cumplimiento de la legislación nacional vigente en la materia. Asimismo, la representación sindical podrá proponer unilateralmente medidas tendientes a disminuir los riesgos del trabajo y las consecuencias dañosas para la salud de los trabajadores/as derivadas de una inadecuada ventilación de los lugares de trabajo, de niveles inadecuados de sonoridad ambiente y del uso de tacos altos en el personal femenino.

#### Artículo 15°: *Derecho de información.*

La entidad sindical representativa de los trabajadores/as comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a solicitar información a los empleadores en caso de anuncio o efectivización de despidos del personal, cualquiera sea la causa invocada. El derecho a la información se entiende como inherente al ejercicio de la función representativa de los trabajadores.

Asimismo, las partes tendrán derecho a solicitar información a su contraparte durante los procedimientos de negociación colectiva. Queda aclarado que la información deberá referirse a los temas en debate, ser veraz, respaldada documentadamente, suficiente y quedar resguardada por un compromiso de confidencialidad.

#### Artículo 16°: *Normas mínimas.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen como normas mínimas laborales que resultarán de efectivo reconocimiento a los trabajadores/as comprendidos en su ámbito de aplicación, a las identificadas por la Organización Internacional del Trabajo en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Artículo 17º: Mecanismos de autocomposición de conflictos individuales y colectivos del trabajo.

Las partes se obligan a someterse a instancias privadas y/o públicas de mediación y/o conciliación para la superación de los conflictos individuales y/o colectivos del trabajo con carácter previo a la adopción de medidas de fuerza, sean éstas sindicales o patronales. Asimismo, las partes podrán someterse voluntariamente a arbitraje, mediando el consentimiento expreso de los empleadores y de los representantes de los trabajadores en el supuesto de conflictos colectivos y de los propios trabajadores afectados en el supuesto de conflictos individuales.

Artículo 18º: Comisión Paritaria de Interpretación y Administración del Convenio.

Cualquiera de las partes de la presente convención podrá solicitar a su contraparte la creación de una comisión paritaria de interpretación y administración del convenio. Su constitución será obligatoria con el alcance que a continuación se establece.

Esta comisión se constituirá con un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores y las partes de común acuerdo designarán a un tercero para que la presida. Serán facultades de la Comisión: a) Interpretar con alcance general el presente convenio, a pedido de cualquiera de las partes de la convención; b) Acordar las modificaciones parciales a la misma durante su plazo de vigencia; c) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y de los establecimientos en supuestos de dudas sobre su inclusión en el ámbito de aplicación del presente convenio; d) Actuar como instancia de conciliación y o mediación en supuestos de conflictos colectivos, a petición de cualquiera de las partes. En el caso de los incisos b) y c) precedentes, las partes acuerdan que las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser sometidas a homologación de la autoridad competente.

Artículo 19º: Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario aplicable será el previsto en los arts. 67 y siguientes de la ley de Contrato de Trabajo. (conf. t.o. Dto. 390/76).

Artículo 20º: Procedimiento de reclamos y quejas.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o se encuentre afectado por la no aplicación o aplicación indebida, de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear la cuestión a su superior jerárquico inmediato.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; 2) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; 3) la respuesta debe ser dada al trabajador en el plazo máximo de 72 horas, haciéndole saber la vigencia del presente artículo.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, este elevará la queja a la representación sindical, quien planteará el tema ante el responsable de Recursos Humanos, para ser tramitado conjuntamente con la Dirección de la Empresa.

Si agotada la instancia del procedimiento de queja, el trabajador considerara que le asiste el derecho, frente a la negativa de la Empresa, podrá iniciar las acciones legales que le pudieran corresponder.

En el supuesto en que se agotara el plazo previsto en el artículo sin que mediare respuesta alguna, el silencio se considerará denegatorio del pedido.

#### Artículo 21º: Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a cada trabajador, dos (2) equipos de vestimenta por año, siendo facultad de la misma otorgar una mayor cantidad, en aquellos supuestos que deseen que el mismo cuente con uniforme de trabajo. En tales supuestos se proveerá una camisa y/o pantalón o pollera de invierno y verano, según corresponda, por sexo o estación.

Es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza, independientemente que en algunos casos, la Empresa brinde el servicio de limpieza. Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la Empresa, quedando prohibida su utilización fuera del centro de trabajo.

La Empresa suministrará los útiles de trabajo adecuados para la tarea que tenga que desarrollar el trabajador, quién será responsable por su cuidado y uso adecuado.

Con ocasión del cese laboral, por cualquier causa que fuere, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario y herramientas correspondientes, el mismo día del cese. En caso contrario, quedará penalizado con una indemnización equivalente al costo de los mismos, que podrá ser descontada directamente de su liquidación de haberes.

#### Artículo 22º: Controles Personales.

Atento a la actividad, la empresa podrá implementar medidas de control que incluyan la filmación de los lugares de trabajo y la revisión de los efectos personales de los trabajadores en cualquier momento de la jornada, respetando las limitaciones del art. 70 de la ley 20.744.

Con la previsión precedente se da cumplimiento a lo previsto en el art. 71 de la ley 20.744.

#### Artículo 23º: Contribuciones con destino a la Obra Social.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, “**LA EMPRESA**” deberá depositar dentro de los primeros diez (10) días de comenzado el mes, el importe que corresponda, conforme la legislación vigente en concepto contribución con destino a la Obra Social a nombre de la Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (OSALARA) Código 0-0060-4.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estas contribuciones se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si éstas no llegasen a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia por las contribuciones serán a cargo de la empresa.

Artículo 24°: Aporte con destino a la Obra Social.

Tal como lo disponen las normas vigentes, el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas. El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estos aportes se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si éstos no llegasen a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia será a cargo de la empresa.

Lo pactado es sin perjuicio del derecho de opción de que cada trabajador goza respecto la elección de la obra social.

Artículo 25°: Aportes con fines sindicales.

La Empresa procederá a retener el dos por ciento (2%) de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a la AALARA, en concepto de "cuota sindical", de acuerdo a la legislación vigente, a partir de la firma del presente convenio. Estos importes serán depositados por el empleador dentro del décimo (10°) día de su retención, en la cuanta especial de AALARA, se deberá adjuntar a la organización gremial, la copia de boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 26°: Carteleras.

La empresa colocará en lugares visibles de cada establecimiento carteleras a los efectos de que la PARTE SINDICAL pueda colocar avisos sindicales para información personal según la recomendación N° 143 de la O.I.T. (art. 15, Inc. 3).

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

Artículo 27°: Seguro de Vida Colectivo y Seguro Colectivo de Sepelio.

Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen:

- a) Ambos seguros revisten el carácter de obligatorios para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.
- b) El seguro de sepelio ampara al titular y su grupo familiar primario (esposo/a e hijos), con las condiciones establecidas en las respectivas pólizas de seguro que contratará la entidad sindical firmante del presente.
- c) Ambos seguros serán contratados por la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina, -A.A.L.A.R.A.- en carácter de instituyente y de único contratante de éstos, con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:
- d) El premio de dichos seguros se establece en pesos seis (\$6.00), que se distribuyen del siguiente modo: pesos tres (\$3.00), corresponden al seguro de vida

y pesos tres (\$3.00) corresponden al seguro de sepelios. Los premios deberán ser abonados por partes iguales por el trabajador y el empleador, y este deberá depositarlos en la cuenta corrientes N° 299.763/66 del Banco de la Nación Argentina dentro de los primeros 10 días de comenzado el mes. Los ajustes del capital asegurado, como de los importes de sus respectivos premios, se aplicarán de acuerdo a los incrementos salariales convencionales que se produzcan a partir de la homologación del presente convenio. A tal efecto, cuando procedan dichos ajustes, la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina informará por medio fehaciente al empleador el monto de los nuevos aportes y contribuciones que deban realizarse mensualmente.

- e) La contribución de los trabajadores será retenida por los empleadores de los haberes correspondientes al pago mensual, lo que conjuntamente con el aporte empresario deberán ser depositados hasta el quince del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina.
- f) El Seguro Colectivo de Vida se contratará por un capital inicial de pesos cinco mil (\$5.000), por cada empleado y/o obrero a partir de los dieciséis (16) años de edad. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.

El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del día 1° de mes subsiguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con la empresa de la actividad.

- g) El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente convenio se le notificará en forma personal a cada asegurado, así como las modificaciones pertinentes.

- h) El asegurador que la Asociación Sindical contrate renuncia irrevocablemente a repetir el importe de las indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado y habilitante del pago hubiere ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad accidente o enfermedad profesional.

- i) El premio de los seguros, previsto en el punto **d** precedente contemplan los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguros de vida y de sepelio.

En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dichos seguros fueran objeto de nuevos gravámenes se practicará el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

## **OBJETO DEL SEGURO**

### **a) SERVICIO PARA MAYORES DE SIETE AÑOS**

#### **( Tierra, Nicho, Panteón o Bóveda)**

El servicio estará compuesto por: SALA VELATORIA, ATAÚD BÓVEDA, color caoba, nogal o natural, con o sin caja interior metálica, válvula para formol, soldadura, mortaja, herrajes imitación plata vieja, con ocho manijas y placa identificatoria; CAPILLA ARDIENTE O CAPILLA VELATORIA ESPECIAL, con Crucifijo, Cristo Eucarístico o Estrella de David, velas eléctricas o a gas, un coche portacoronas; una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento, licencia del Registro Civil para inhumación, tramitación Municipal y dos copias del Acta de Defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento, hasta el lugar del velatorio no superando una distancia mayor a los treinta (30) kilómetros y su inhumación

efectuado dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias imperantes en la Localidad, en lo que respecta al uso de vehículos.

Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (supermedidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.

#### **b) REINTEGRO**

La Entidad Aseguradora pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe establecido.

#### **c) FAMILIARES COMPRENDIDOS**

El Seguro de Sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:

- 1) El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la Resolución 210/81 del I.N.O.S.
- 2) Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.
- 3) Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.
- 4) Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa.

Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

#### **Artículo 28°: Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, sociales y capacitación de la A.A.L.A.R.A.**

La empresa efectuará una contribución mensual a la A.A.L.A.R.A., destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en el dos por ciento (2 %) del total de la masa salarial bruta total abonada mensualmente por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. La suma resultante se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio. Los importes resultantes deberán depositarse en la Cuenta Corriente de la A.A.L.A.R.A. del Banco de la Nación Argentina Sucursal Montserrat N° 299.658/65. Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de A.A.L.A.R.A.

Artículo 29º: Impresión de Ejemplares.

La representación empleadora firmante del presente convenio se compromete a realizar a su cargo la impresión de los ejemplares del texto ordenado de la presente Convención, una vez se encuentre registrado.

Ambas partes se obligan a requerir en forma conjunta la homologación y registración del presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la ley 14.250 y su reglamentación.

Artículo 30º: Contribución Cuota Mutua.

El empleador procederá a retener mensualmente la suma fija de pesos quince (\$15), de los haberes del personal comprendido en el presente convenio de acuerdo a la Ley Orgánica de Mutualidades N° 23.321 e inciso c) del art. 132 de la LCT.. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar – A.M.U.P.E.J.A., adjuntando a la organización mutual, la copia de boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 31º: Aportes Convencionales.

Los empleadores procederán a retener el dos (2%) de la remuneración bruta total de los haberes del personal comprendido en el presente convenio, no afiliado a A.A.L.A.R.A. de acuerdo con lo establecido por el artículo 9º de la Ley 14.250. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina – A.A.L.A.R.A., debiendo adjuntar a la organización gremial, la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 32º: Incorporación de personal discapacitado.

A pedido de la entidad sindical, las empresas se comprometen a incorporar, en la medida de sus posibilidades a personal discapacitado, para que cumplan tareas adecuadas a sus aptitudes.

Artículo 33º: Pasantías.

Las partes celebrantes del presente convenio colectivo acuerdan que las empresas podrán celebrar “contratos de pasantía de formación profesional” conforme lo establecido en el Decreto N° 1.227/01.

Dada la especial característica de la actividad desarrollada por la empresa, las partes acuerdan que sólo se podrán contratar estudiantes desocupados que cuenten entre dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad.

Asimismo, las partes acuerdan que: (i) definirán el contenido de los programas de pasantías en forma conjunta y (ii) supervisarán su desarrollo de igual modo.

La empresa brindará la cobertura de salud del pasante a través de la Obra Social perteneciente a la entidad sindical firmante del presente convenio colectivo de trabajo, es decir OSALARA, obligándose a integrar a dicha Obra Social una suma equivalente a los aportes y contribuciones que correspondería llevar a cabo conforme a la categoría convencional correspondiente a las funciones en que el pasante se encuentra desarrollando su formación profesional.

Artículo 34º: Domicilio del trabajador

El empleado deberá mantener su domicilio real registrado en la empresa, siempre actualizado y comunicar a la empleadora cualquier cambio que ocurra, sea provisorio o definitivo. El último domicilio denunciado por el trabajador a la empresa será considerado válido a los fines de cualquier notificación que se realice. La empresa deberá dar recibo de toda comunicación de cambio de domicilio.-

En prueba de conformidad se firman cuatro (4) ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto, en la fecha del epígrafe.

## SALARIOS BÁSICOS

<b>CARGO</b>	<b>CATEGORÍA A</b>	<b>CATEGORÍA B</b>	<b>CATEGORÍA C</b>
<u>PERSONAL ENCARGADO</u>			
SUPERVISOR OPERATIVO	680	714	749,7
ENCARGADO GRAL DE SUCURSAL	660	693	727,65
ENCARGADO DE SALA	650	682,5	716,62
<u>PERSONAL DE VENTAS</u>			
FICHERO	630	661,5	694,57
<u>PERSONAL DE TESORERIA</u>			
TESORERO GENERAL	670	703,5	738,67
TESORERO SUCURSAL	660	693	727,65
AUXILIAR DE TESORERIA	630	661,5	694,57
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
AUDITOR ADMINISTRATIVO	650	682,5	716,62
ADMINISTRATIVO DE SUCURSAL	640	672	705,6
ENCARGADO DE REC. HUMANOS	660	693	727,65
AUXILIAR DE REC. HUMANOS	630	661,5	694,57
<u>PERSONAL TÉCNICO</u>			
SUPERVISOR TÉCNICO	660	693	727,65
TÉCNICO AUDITOR	650	682,5	716,62
TÉCNICO DE SALA	630	661,5	694,57
<u>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</u>			
PERSONAL DE VIGILANCIA	599	628,95	660,4
PERSONAL DE COCINA	589	618,45	649,37
PERSONAL DE CAFETERIA	579	607,95	638,35
PERSONAL DE LIMPIEZA	569	597,45	627,32

Queda aclarado que los salarios básicos del presente convenio no absorben ni contemplan las sumas establecidas en los decretos Nros. 1347/03 y 2005/04.