

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA entre COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE APUESTAS S.A. y ASOCIACIÓN DE AGENTES DE LOTERÍAS Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Buenos Aires, 05 de Noviembre de 2.003.

PARTES CELEBRANTES.

El presente convenio colectivo de trabajo de Empresa se celebra por la parte empleadora la **Compañía Latinoamericana de Apuestas S.A.**, (en adelante “la Empresa”), sociedad anónima inscripta en la Registro Público de Comercio de la Provincia de Formosa bajo el Número 167 Folio Nro. 974/978 del Libro V de Sociedades Anónimas el 12/11/2001 con CUIT N° 30-70784681-6 con domicilio legal en la Av. 25 de Mayo 510 Formosa, Provincia de Formosa, representada en este acto por Guillermo Ochoa, en su carácter de Presidente, y Cristian Esteban Cartier, en su carácter de Vicepresidente, conforme surge del acta de Directorio de fecha 25 de Julio de 2002, con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Etala (h), T° 16 F° 42, y por la parte sindical la **Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina**, entidad sindical representativa de los trabajadores de empresas de juegos de azar, titular de la personería gremial N° 1529, con domicilio legal en la calle Alsina 946, de la ciudad autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los señores Víctor Daniel Amoroso, Andrés Horacio Rodríguez, Ernesto Cavallo, Liliana Cañas y Vivian Alsogaray, en su condición de miembros integrantes de la Comisión Directiva y de la Comisión Negociadora de la referida asociación profesional de trabajadores.

DECLARACIÓN

Las partes de común acuerdo manifiestan que han celebrado el presente convenio colectivo de trabajo de empresa, en el entendimiento que el mismo resulta el medio idóneo para la situación por la que atraviesa la organización empleadora.

Asimismo, la firma del convenio permitirá dar certeza a las condiciones de trabajo que se aplican en la misma, superando la individualización de dichas condiciones que rigen en la actualidad por la falta de existencia de un cuerpo convencional de trabajo.

El comienzo de la actividad de la Empresa es reciente y hasta ahora la misma se ha manifestado a través de los quebrantos operativos sufridos por el emprendimiento, pese al ingente esfuerzo de gestión desarrollada.

Lo expuesto, sumado a las notas que en la actualidad caracterizan el desenvolvimiento económico de cualquier emprendimiento.

La fijación del sistema remunerativo a destajo, con un mínimo garantizado sujeto a un nivel de productividad laboral, es el único sistema posible que permitirá garantizar y afianzar la continuidad del emprendimiento como potencial generador de un importante número de puestos de trabajo en un mercado de trabajo signado por un alto nivel de desempleo.

Asimismo, la firma de este convenio permitirá elevar el actual nivel de empleo existente en la Empresa de 50 puestos de trabajo, hasta un número sustancialmente mayor en la medida que se acceda a la emisión y distribución de sus productos en otras Provincias que todavía no han autorizado a la Empresa a desarrollarse dentro de las mismas.

Por otra parte, resulta necesario señalar que el convenio suscripto mejora la regulación de algunos institutos previstos en el Régimen de Contrato de Trabajo. A saber, régimen de licencias especiales, ropa de trabajo, etc..

En virtud de las consideraciones formuladas, las partes solicitarán a la autoridad administrativa laboral la homologación del presente convenio colectivo de Empresa y será la única norma colectiva, además de la ley de contrato de trabajo, que regirá las relaciones laborales entre las partes.

RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO

Art. 1: Ambas representaciones se reconocen mutuamente como las únicas partes legitimadas para la celebración del presente convenio, el que será el único instrumento convencional que regirá las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores dependientes de la Empresa, conjuntamente con el marco legal laboral vigente de la ley de contrato de trabajo.

Las partes acuerdan que quedan excluidas de aplicación en el ámbito de la Empresa, cualquier otra norma convencional celebrada o que hubiese resultado de aplicación con anterioridad a la firma del presente convenio, en su ámbito.

VIGENCIA TEMPORAL

Art. 2: Las partes acuerdan que el presente convenio tendrá una vigencia de tres (3) años, a partir de su celebración con relación a las cláusulas referidas a condiciones generales de trabajo y de un (1) año para las condiciones salariales, sin perjuicio que si existiera alguna modificación sustancial en las variables económicas las partes puedan reanalizar los aspectos económicos del presente convenio. Sin perjuicio de ello, las partes convienen en la continuidad de su vigencia más allá del tiempo previsto y hasta tanto se celebre una nueva convención colectiva de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Art. 3: El presente convenio resultará de aplicación al personal que se desempeñe para la Empresa, de acuerdo a las categorías descriptas en el presente y en el ámbito de las Provincias del Chaco y Formosa, que es donde hoy tiene actividad la Empresa, sin perjuicio de resultar extensivo a otras zonas del País en donde la Empresa tenga actividad en el futuro y conforme las habilitaciones que sobre el particular confiera la autoridad de aplicación del régimen de juegos de azar a la Empresa. Asimismo resulta de aplicación al personal de empresas franquiciadas, subfranquiciadas y agentes oficiales exclusivos que realicen tareas exclusivas vinculadas a la Empresa firmante de este convenio colectivo.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

Art. 4: A la fecha de la firma del presente convenio se desempeñan en la Empresa un total de cincuenta (50) trabajadores alcanzados por el presente convenio colectivo de trabajo.

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL - PERSONAL EXCLUIDO DE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

Art. 5: De acuerdo con lo establecido en el art. 3º, este convenio se aplicará a todo el personal de la Empresa, sus franquiciadas o subfranquiciadas y agentes oficiales exclusivos, en las condiciones que este convenio establece. La Empresa se dedica al desarrollo y emisión y promoción y producción en puntos fijos y en la vía pública de diversos productos de juegos de azar propios y de terceros hoy ya creados o que en el futuro se creen u obtenga licencia para su explotación. Quedan exclusivamente excluidos del presente convenio, aquellos trabajadores con funciones jerárquicas de gerentes o subgerentes o aquellos otros correspondientes a categorías de jerarquía o que puedan ser considerados confidenciales.

Queda expresamente convenido que cualquier derecho de imagen (fotos en diarios, revistas, publicidad, etc.) que involucre a los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, no generarán ningún derecho a compensación económica a favor de los mismos porque dicha compensación ya está incluida dentro de la remuneración que perciben, salvo que fueran expresamente originados en campañas publicitarias contratadas por la Empresa.

CATEGORÍAS- DISPOSICIONES COMUNES

Art. 6: La enumeración y descripciones de categorías de este capítulo no implica para la Empresa obligatoriedad de cubrir todas las categorías. El empleador en el ejercicio de su poder de dirección u organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas, siempre bajo la premisa de respetar las características de capacidad de cada uno de sus empleados de acuerdo a sus respectivas aptitudes. Esto responde a que la Empresa podrá estar organizada en diferentes modalidades en función de las necesidades que plantee su operación. Los trabajadores contratados por la Empresa prestarán sus servicios encuadrados en las categorías que a continuación se describen, y lo harán con la intensidad, cuidado y eficiencia requeridas por su posición y a los fines de cumplir con las especiales características de las actividades que despliega la Empresa.

CATEGORÍAS

Art. 7. La EMPRESA y el SINDICATO acuerdan que en todos los casos las categorías que se establecen tendrán como característica principal la polivalencia, a través de la cual los trabajadores prestarán sus servicios con el conocimiento, aptitud y capacidad de adaptación adecuados a los mismos, para lo cual serán entrenados y preparados conforme los programas de capacitación que la Empresa implemente. Se establecen dos agrupamientos de personal. Uno de áreas de emisión y producción y promoción y cobranza de juegos de azar y otro de personal de estructura operativa y administrativa.

CAPÍTULO II. REMUNERACIÓN

Art. 8: Los trabajadores comprendidos en la presente convención se dividen a los efectos remunerativos en dos agrupamientos: a) emisores y/o productores y/o promotores y/o cobradores de juegos de azar y b) personal de estructura operativa y administrativa.

En ambos supuestos, los trabajadores percibirán su remuneración en forma mensual, consignándose las particularidades de cada agrupamiento en los siguientes apartados.

a) Agrupamiento emisores y/o productores y/o promotores y/o cobradores de juegos de azar. Su remuneración bruta mensual se vincula con un porcentaje de los cupones y/o tickets y/o comprobantes y/o unidades de juego emitidas y cobradas de los diversos juegos de azar que tiene autorizados la Empresa y en el período mensual que se compute para la rendición y liquidación de la misma. Por lo tanto, la misma resulta de naturaleza variable.

La comisión a percibir será del 4% del valor de los cupones y tickets y comprobantes y unidades de juego emitidas y cobradas por el integrante del presente agrupamiento y efectivamente rendidas y liquidadas a la Empresa.

Queda establecido que la remuneración básica bruta de los integrantes de este agrupamiento es porcentual y, por tratarse de trabajadores a tiempo parcial, la misma no podrá ser inferior a la suma equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo vital que el Poder Ejecutivo establezca para cada período. Esta suma se corresponde con un rendimiento individual de emisiones y/o producción de juego promedio de 4 tickets, cupones, comprobantes o unidades de juego, por hora de trabajo y \$ 40 mínimo de valor total de los referidos 4 tickets o cupones o comprobantes o unidades de juego emitidas y/o producidas.

Bonificaciones por mayor productividad: La Empresa podrá otorgar sistemas de bonificaciones en forma unilateral y por el plazo y/o el período y con las condiciones que establezca, quedando establecido que las sumas percibidas por estos conceptos (cuando existan) por los trabajadores del presente agrupamiento, son de naturaleza remunerativa.

b) Agrupamiento de personal de estructura Operativa y Administrativa.

Para el personal de este agrupamiento se fija un sueldo básico de Pesos Cuatrocientos cincuenta (\$ 450.-) para el personal de jornada completa, suma esta que ya tiene incorporado el importe del decreto 392/03. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá reconocer mayores ingresos en cada caso teniendo en cuenta la idoneidad y capacitación de cada trabajador, respetando el principio de igualdad.

Las categorías y sistemas de remuneración definidas en el presente convenio tendrán vigencia a partir del 01 de octubre de 2003.

**CAPÍTULO III
JORNADA DE TRABAJO**

Art. 9: El personal que se desempeñe en sectores operativos y administrativos de la Empresa tendrá una jornada de trabajo de acuerdo a los límites legales vigentes.

Art. 10: El personal que se desempeñe en el área de emisores y producción y promoción y cobranza de juegos de azar, o sea, que preste servicios en la vía pública, no se ajustará al límite de jornada de trabajo previsto en la legislación, toda vez que su remuneración está conformada en un todo por comisiones sobre la producción (conf. art. 11, decreto 16.115/33). Sin perjuicio de ello el compromiso laboral por el cual se suscribe este convenio colectivo, contempla contratos de trabajo a tiempo parcial y una jornada promedio de 24 horas semanales (por ello es la garantía de un salario mínimo equivalente al 50% del salario mínimo vital y móvil que legalmente corresponda), continuas o alternadas, distribuidas de acuerdo con lo que acuerden el trabajador y la Empresa o con lo que la Empresa establezca.

**CAPÍTULO IV.
CONDICIONES GENERALES
ROPA DE TRABAJO**

Art. 11 : La Empresa proveerá para uso del personal y sin cargo dos (2) juegos de ropa de trabajo, la que podrá poseer logos identificatorios de la Empresa y cualquier otro logo que determine la Empresa (de la autoridad reguladora de los juegos de azar, etc.). La misma consistirá en un uniforme completo por cada temporada de invierno y verano, compuesto por un pantalón, una camisa o remera. Si la Empresa obtuviera autorización para desarrollar su tarea en otras Provincias, se analizará el componente climático de la misma a los efectos del otorgamiento de una campera y/o un buzo de abrigo, y/o capa de lluvia. Es responsabilidad del trabajador mantener su equipo de ropa de trabajo en condiciones de higiene y correcta presentación. Cada equipo de ropa de trabajo se entregará, aproximadamente, en los meses de abril y octubre de cada año y deberá ser reintegrado cuando se le entregue uno nuevo.

Asimismo, cualquiera sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, dará lugar a la devolución de los equipos de ropa de trabajo recibidos por los trabajadores.

La oportunidad de entrega de los equipos de ropa de trabajo podrá ser modificada entre la Empresa y el sindicato de común acuerdo, por acta complementaria al presente convenio, de considerarlo pertinente.

CAPÍTULO V.

PERÍODO DE PRUEBA

Art. 12: Las partes acuerdan que el período de prueba será el que establezca la legislación pertinente.

CAPÍTULO VI.

LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

Art. 13: Las partes acuerdan adherir a la legislación vigente sobre la materia con referencia al capítulo de licencias especiales, con las mejoras que a continuación se detallan:

- Por razones de trámites personales, dos (2) días, por año, corridos o alternados, debiendo notificar el trabajador a la Empresa que hará uso de este beneficio con setenta y dos (72) horas hábiles de anticipación.
- Por matrimonio del propio trabajador tres (3) días.
- Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres dos (2) días.
- Por fallecimiento de hermano un (1) día.
- Por nacimiento de hijos dos (2) días.
- Por nacimiento múltiple de hijos tres (3) días.
- Por mudanza un (1) día por año calendario.

Por adopción: se le otorga un total de treinta (30) días corridos debiendo la trabajadora mujer para acceder a este beneficio acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva, debiendo además de tratarse de un menor de hasta seis años.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos.

En el caso de nacimiento, uno de los días de licencia deberá ser hábil.

En el caso de la licencia por matrimonio, la misma se podrá acumular al período ordinario de vacaciones.

DÍA DEL TRABAJADOR DE A.A.L.A.R.A.

Art. 14: Se establece expresamente que el día 19 de octubre de cada año será considerado el día del trabajador de la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (A.A.L.A.R.A.) -) por lo que dicho día será abonado, con un recargo del 100%, si se trabaja en ese día y no se le otorga un descanso compensatorio.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Art. 15: Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estará amparado –a todos los efectos legales- por la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.16: 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), así como el reglamento interno que hará suscribir la Empresa al personal al comienzo de la relación laboral.

CAPÍTULO VII

Art. 17: CAPACITACIÓN.

La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria como derecho de los trabajadores.

Las partes tenderán, mediante los medios que estimen pertinentes, a promover la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este acuerdo, a cuyo efecto se deberá tener en cuenta las características de las actividades definidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y los requerimientos, posibilidades y necesidades de los propios trabajadores y de la Empresa.

DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Art. 18: La Empresa ajustará el diseño de las acciones de capacitación a desarrollar, en su contenido curricular, su duración, ámbito de ejecución (entrenamiento en el trabajo, capacitación interna y capacitación externa), a las mejores administrativas y medios de capacitación laboral vigentes en cada oportunidad

En tal sentido, si determinada capacitación es considerada indispensable para garantizar el puesto de trabajo -dentro de las condiciones del mercado laboral y sin que ello implique una estabilidad absoluta- la misma se desarrollará dentro de la jornada de trabajo del trabajador sin merma en su remuneración mensual.

En caso de tratarse de trabajadores con remuneraciones variables, se le garantizará un nivel salarial durante las horas que le demande la capacitación, tomando como base el promedio de sus remuneraciones mensuales durante los últimos 6 meses o el tiempo trabajado si fuese menor.

Si la capacitación obedece a necesidades o inquietudes del propio trabajador, su derecho comprende el uso de las licencias legales reconocidas para tales fines, debiendo realizarla fuera de su jornada de trabajo.

Si dicha capacitación requiere ocupar parte de la jornada de trabajo, es facultad de la Empresa otorgar la licencia correspondiente, sin garantía de pago de salario alguno durante su ausencia. Tampoco se considerará a tal ausencia como una falta disciplinaria.

RELACIONES GREMIALES.

COMISIÓN PERMANENTE DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

Art. 19: Créase una “COMISIÓN PERMANENTE DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO “ (Co.P.A.Se.C.) que estará constituida por DOS (2) representantes de cada parte.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos será por mayoría simple, en un tiempo prudencial, pudiendo celebrarse actas complementarias o no del presente .-

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COPASEC

Art. 20: La Co.P.A.Se.C.tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva de Trabajo, respetando el espíritu de la negociación, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.-

Analizar, ante nuevas zonas de emisión y/o producción y/o promoción y/o habilitación de los productos de juegos de azar, las condiciones de higiene y seguridad necesarias para las mismas y, en especial, si las reguladas en el presente pueden aplicarse o requieren de alguna modificación;

Podrá intervenir , cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses , en cuyo caso:

a) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la comisión definiendo , con precisión el objeto del conflicto.-

b) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un advenimiento de las mismas .-

Mientras se substancie el procedimiento de autocomposición del conflicto que se extenderá por un plazo máximo de 15 días hábiles, las partes se abstendrán de aplicar medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la causa de la controversia.

CARTELERA SINDICAL y LOCAL SINDICAL

Art. 21: La Empresa se obliga a disponer de espacios para la instalación de carteleras sindicales en todos y cada uno de los centros de distribución y/o administración existentes en la actualidad o que se incorporen en un futuro.

Las partes acuerdan que en dichas carteleras se podrán dar a difusión aquellas comunicaciones de carácter gremial o que correspondan a los servicios que brinda la OBRA SOCIAL OSALARA o la mutual AMUPEJA., ambas entidades éstas, vinculadas con la entidad sindical firmante del presente convenio.

APORTES CON FINES SINDICALES.

Art.22: La Empresa procederá a retener el dos por ciento (2%) de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a la entidad sindical signataria 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 de los quince (15) días de su retención, en la cuenta especial de A.A.L.A.R.A., se deberá 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.

DERECHO DE INFORMACION

Art.23: Para asegurar el cumplimiento de los fines compartidos por las partes, la Empresa mantendrá informados a los representantes de la entidad gremial signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores. En consecuencia se mantendrán reuniones ordinarias semestrales con la Comisión Directiva de la entidad gremial en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la Empresa analizándose los temas indicados en el artículo veintitrés y las perspectivas económicas e inversiones para el período siguiente.

BALANCE SOCIAL

Art.24: Si la Empresa superara la cantidad de 300 trabajadores promedio anual comprendidos en este convenio colectivo de trabajo en forma anual deberá preparar y entregar a la entidad gremial firmante de este convenio un Balance Social que reflejará los siguientes temas:

- a) Remuneraciones:
 - evolución salario promedio
 - evolución masa salarial promedio
 - personal distribuido por remuneraciones.
 - ingreso bruto fijo promedio por nivel.
 - evolución horas extras vs. evolución salarios totales.
 - penetración salarios en niveles.
- b) Empleo:
 - evolución dotación personal dentro convenio.
 - evolución composición dotación dentro convenio
 - rotación de personal
 - dotación por edad y sexo.
 - dotación por especialidad
 - antigüedad del personal por composición
 - evolución ausentismo por causa.
 - embargos.
 - reclamos judiciales por motivos
- c) Seguridad e Higiene y Medicina
 - evolución cantidad de accidentes
 - días perdidos por accidente de trabajo
 - exámenes preocupaciones por patologías detectadas
 - porcentaje de incapacidades médicas.
 - cursos dictados personal capacitado y horas insumidas
 - elementos de seguridad entregados.
- d) Relaciones Profesionales:
 - detalles acuerdos en Co.P.A.Se.C.
 - detalle actas/acuerdos consensuados.

Previo a la redacción definitiva del Balance Social, el texto será puesto en conocimiento de la Comisión Directiva de A.A.L.A.R.A. para que formule las sugerencias que estimen faciliten la comprensión de los trabajadores.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COLECTIVO DE SEPELIO

Art.25: Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen:

- a) se concreta para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo un seguro de vida colectivo y un seguro colectivo de sepelio de carácter obligatorio que será contratado por la A.A.L.A.R.A. en carácter de instituyente bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:
- b) A partir de la homologación del presente convenio, todo el personal en relación de dependencia de la Empresa Compañía Latinoamericana de Apuestas S.A. debe ser cubierto por un seguro de vida colectivo y por seguro colectivo de sepelio para el titular y su grupo familiar. Esto último de acuerdo a la metodología que definirá la Co.P.A.Se.C. en su primera reunión.
- c) Ambos seguros contratados por la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina, deben ser abonados por partes iguales por el trabajador y el empleador.
- d) El premio de dicho seguro se establece en pesos seis (6) que serán reajustados de la siguiente manera: 1) los pesos 3 (tres) correspondientes al seguro de vida y 2) los restantes pesos tres (\$3) correspondientes al seguro de sepelio serán incrementados de acuerdo a los incrementos salariales convencionales que se produzcan a partir de la homologación del presente convenio. A tal efecto la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina informará por medio fehaciente al empleador el monto de los aportes y contribuciones a realizar mensualmente, cuando procedan los ajustes pactados.
- 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 (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 comprendido en la presente convención. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional. El seguro colectivo de vida a partir de la fecha de inicio de vigencia del mismo cubrirá a todo el personal en relación de dependencia, comprendido en la presente Convención colectiva de Trabajo a partir de los dieciocho (18) años de edad. El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedarán automáticamente comprendido el mismo a partir del día 10 de mes subsiguiente al de su ingreso a la Empresa y mientras mantenga tal relación con la Empresa de la actividad. El Seguro de Sepelio cubrirá a partir de la fecha de inicio de vigencia del Seguro Colectivo de Vida, según corresponda de acuerdo con lo especificado precedentemente, al titular y su grupo familiar primario.
- g) El capital asegurado por muerte surgirá de la metodología que establecerá la Co.P.A.Se.C. en su primera reunión. El capital asegurado por sepelio a partir de la homologación del presente convenio se establece en pesos mil seiscientos (\$ 1.600) Este valor está determinado por el costo de un servicio tipo "B" establecido por las Federaciones de Entidades de Servicios fúnebres de acuerdo con los usos y costumbres para personas mayores de siete (7) años de edad. El capital se reajustará de acuerdo a la fórmula que oportunamente establecerá la Co.P.A.Se.C.

- h) El seguro de vida y sepelio establecido en la presente convención será contratado exclusivamente por la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina, que revistará a tales efectos de único contratante de aquel con una entidad aseguradora que la misma elija debidamente habilitada para tales cobertura.
- i) Así como el asegurador que ésta 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.
- j) El premio de los seguros, previsto en el punto c) precedentemente ha sido establecido de acuerdo con los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguro de vida. En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dichos seguros fueran objetos de nuevos gravámenes se practicará el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

CONTROLES PERSONALES

Art.26: Atento la actividad, la Empresa implementará medidas de control que incluyan la filmación, fotografía, etc. 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. En todos los casos que el personal lo requiriese los controles deberán ser efectuados con la presencia de la representación sindical.

CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, GREMIALES, SOCIALES Y CAPACITACION DE LA A.A.L.A.R.A.

ARTÍCULO 27:

La Empresa efectuara una contribución mensual a la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina, destinada al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en un importe equivalente al uno por ciento (1%) del salario bruto total mensual que corresponda a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención, el mismo se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma de esta Convención. Los importes resultantes deberán depositarse en la cuenta corriente de la A.A.L.A.R.A.del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Monserrat N° 299.659/65. 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.

IMPRESIÓN DE EJEMPLARES

La Empresa se compromete a realizar a su cargo la impresión de los ejemplares del texto ordenado de la presente convención, una vez que se encuentre registrado.

Ambas partes quedan facultadas para solicitar la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa en los términos de la Ley 14.250 y su reglamentación

En prueba de conformidad se firman 4 ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto a los 5 días del mes de Noviembre de 2003.-