

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO de EMPRESAS

LUGAR Y FECHA: En C.A.B.A. a los 28 días del mes de diciembre de 2006

ENTIDADES SIGNATARIAS:

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, **la SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, –en adelante - **ALEARA-** con domicilio legal en la calle Adolfo Alsina 946/78 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Señores, Víctor Daniel Amoroso, Ariel Guillermo Fassione, Vivian E Alzogaray y Ana María Duarte Buscarons en su carácter de Secretarios General, Gremial, de la Mujer y Turismo y Deportes respectivamente, con el patrocinio letrado del Dr. Jorge Luis Ginzo, y la participación de los delegados del personal Rodrigo Nicolás Miño Gallardo, Pablo Javier Ieraci, Javier Marcelo Heguy, German Raul Martínez, Roxana Augusta Krzywicki, Mariel Silvia Redondo, Miguel Alejandro Garcia y Eusebia González y las **“EMPRESAS”** Bingos del Oeste S.A., Bingos Platenses S.A., Interjuegos S.A., Intermar Bingos S.A., Iberargen S.A., e Interbas S.A., con domicilio Avda. del Libertador 1068 Piso 9° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representadas en éste acto por los Sres. Carlos Alberto Musis y Jorge Alfredo Barreras, en carácter de Apoderados de las mismas, y el patrocinio legal de la Dra. Ana Maria Cozza.

ARTICULO Nº 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio o convención colectiva, se aplica a los trabajadores de las empresas signatarias del presente, que han sido identificadas en el apartado anterior denominado “empresas signatarias”, las que han unificado su representación y constituido un único domicilio. Todas ellas dedicadas a la organización y explotación comercial de juegos de azar en todas sus variantes creadas o a crearse, que ejercen su actividad en la República Argentina, dejándose constancia que las cláusulas económicas y las escalas salariales acordadas por este convenio son aplicables únicamente a las empresas firmantes del presente.

ARTICULO Nº 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

El presente CCT entra en vigencia en todos sus efectos a partir de su firma y su vigencia se extiende por el término de dos años, salvo las condiciones económicas que serán evaluadas por las partes en el mes de Abril del 2007.

Para permitir el logro de los objetivos que se persiguen y el normal desarrollo del proceso de puesta en marcha del proyecto las partes se comprometen a mantener un clima de paz social durante la vigencia del mismo.

Dentro de los 60 (sesenta) días anteriores a su vencimiento, cualquiera de las partes podrá comunicar el mantenimiento de su vigencia o presentar las modificaciones que desee introducir. Si esta opción no se ejerciere el CCT mantendrá su vigencia hasta tanto sea reemplazado por una nueva convención.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fé desde el inicio de la CCT, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato suficiente, aportando los elementos para una decisión fundada y adoptando actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

ARTICULO Nº 3.- PERSONAL EXCLUIDO

Este Convenio no se aplicará al siguiente personal perteneciente a Las Empresas: 1) gerentes, personal jerárquico de dirección, Jefes de Sala y secretarías de dirección 2) graduados universitarios en el cumplimiento de sus actividades profesionales; y 3) médicos y enfermeros.

También se encuentran expresamente excluidas las siguientes personas: 1) los empleados de empresas de servicios especializados, mencionando en particular a las siguientes: a) construcción, reparación y modificación de obras civiles; b) mantenimiento y limpieza general; c) servicios de seguridad e higiene industrial; y 2) todas aquellas personas que no sean empleados de Las Empresas.

ARTICULO Nº 4.- PAZ SOCIAL – MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Las partes reafirman que es de importancia recíproca mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, siendo de mutuo interés mantener la política de relación constructiva que las ha caracterizado hasta el presente, en tal sentido con intención de afianzar dicho aspecto acuerdan como procedimiento preventivo, que para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva, cuando se planteen conflictos de intereses, ninguna de las partes adoptará medidas de acción

directa antes de discutir las diferencias que los pudieran originar con la otra parte, sometiéndose a la legislación aplicable a la materia.

Las empresas signatarias se comprometen a mantener el nivel de empleo actualmente existente, en tanto subsistan las condiciones económicas imperantes al tiempo de la suscripción del presente.

ARTICULO Nº 5.- COMISIÓN PARITARIA (Co.Par)

A los fines de resolver los conflictos o divergencias que puedan plantearse con motivo de la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, créase la Comisión Paritaria, denominada Co.Par. la que estará integrada por un número no superior a cuatro (4) miembros de cada parte, designados por los representantes legales de las partes signatarias. Las decisiones de dicha comisión serán válidas con la mayoría simple de sus miembros. En segunda instancia la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad laboral competente.

ARTICULO Nº 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio, tanto generales como económicas, son compensables en su totalidad y en su cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores antes de su entrada en vigor, cuando estas superen las previstas en el presente convenio y se consideraran absorbibles desde su entrada en vigencia. Las sumas correspondientes a los dtos. 392/03, 1347/03 y 1295/05 no han sido absorbidas y figurarán en el recibo identificadas con el N° de decreto respectivo.

ARTICULO Nº 7.- CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio, económicas o de otra índole, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas, no obstante podrán suscribirse pactos o acuerdos entre las empresas firmantes del presente convenio y la asociación sindical, que tendrán la naturaleza de complementarios del presente.

Los conflictos que se originen con ocasión de la interpretación y/o de la aplicación del presente convenio, serán resueltos, en primera instancia por la Comisión Paritaria, en numero no superior a cuatro (4) miembros, dos por cada parte, y cuyo nombramiento consta al final del presente convenio, siendo validas las decisiones de dicha comisión con la mayoría simple de sus miembros. En segunda instancia, la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad laboral competente.

ARTICULO Nº 8.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN HABILITADAS DISCAPACITADOS

Las modalidades de contratación habilitadas por el presente instrumento son las previstas en la legislación vigente.

Las empresas podrán contratar personas discapacitadas, entendiéndose por tales las definidas en el artículo segundo de la ley 22.431, para que cumplan tareas en relación de dependencia, en las funciones adecuadas a sus capacidades y en las tareas que les asignen las empresas. A este respecto se aplicará en un todo la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO Nº 9.- POLIVALENCIA Y ADAPTABILIDAD FUNCIONAL.

Las partes declaran que constituyen objetivos comunes, el mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y las condiciones laborales de los trabajadores, que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se asegurara promover la iniciativa personal, así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales. Las partes acuerdan que el principio básico de la interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el alcanzar los objetivos comunes y para ello se reconoce las modalidades de polivalencia, adaptabilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador. Al efecto las tareas de distinta calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia transitoria lo requiera, debiéndose mantener la remuneración cuando sea una categoría inferior y pagándose el plus de categoría, cuando esta sea superior. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de cada Empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esta facultad y ocasione perjuicio material y moral al trabajador. Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de Las Empresas, atento la poli funcionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado.

ARTICULO Nº 10.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Teniendo en cuenta la especialidad técnica del trabajo a desarrollar en la actividad, la descripción de funciones y tareas de cada categoría, será facultad de cada empresa su concreción y especificación la que se realizará en los términos del art. 66 de la LCT.

Consecuentemente queda establecida la movilidad funcional entre las categorías más adelante descriptas. No obstante, el desempeño continuado en una de las categorías por mas de 3 (tres) meses, corridos o 6 (seis) alternados dentro del mismo año calendario, salvo que se trate de una sustitución específica de una persona por baja por enfermedad, accidente, maternidad, licencia sin goce de haberes o excedencia, en cuyo caso el plazo a computar será hasta un máximo de 6 (seis) meses en un año calendario, producirá automáticamente el encuadre del trabajador en dicha categoría.

ARTICULO Nº 11.- DESCRIPCIÓN DE TAREAS

11.1 AUXILIAR:

Tiene la responsabilidad de las tareas de limpieza y mantenimiento del salón en general (piso, ceniceros, papeleras, baño, cocina, etc.) como así también las veredas de entrada.-

11.2 GUARDACOCHE:

Son responsables de aparcar ordenadamente los automóviles de los clientes entregando a estos tickets e informar al superior sobre cualquier inconveniente que surja en el estacionamiento.-

11.3 VENDEDORES:

Los vendedores son profesionales encargados de la venta directa de los cartones o fichas de juego a los clientes.

Pueden colaborar en cuanta tarea o incidencia surja durante la jornada de trabajo.

Pueden oficiar de Locutores como responsables de cantar los números que surjan del sorteo.

Todos pueden ser designados a cumplir tareas en el guardarropa cuando este lo requiera.-

11.4 VENDEDORES / AUXILIARES DE FIN DE SEMANA

Cumplen la misma función que los mencionados anteriormente pero prestan servicio solamente los días viernes, sábado, domingos, vísperas de feriado y feriados.

11.5 VENDEDORES / AUXILIARES A TIEMPO PARCIAL

Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las Empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente convenio colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la L.C.T.; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, la jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborables por semana o mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

11.6 CAJEROS - JEFE DE MESA

Los cajeros son los responsables de ocupar un lugar en la cabina de maquinas en donde entregaran fichas a clientes y a vendedores de fichas o cartones. Serán responsables de la recaudación y la contabilidad existente durante la jornada de trabajo.

Los Jefes de mesa se ocuparan de la tarea técnica y control del juego y son responsables de ejecutar y desarrollar la política comercial establecida por el jefe de sala o encargado de centro.-

11.7 MANTENIMIENTO:

Cuidara la reparación y funcionamiento de las instalaciones existentes y realizara los trabajos preventivos que estas demanden.-

11.8 TÉCNICOS

Realizará la reparación y funcionamiento de maquinas en Gral., aparatos eléctricos, monitores de TV. Etc. y efectuará los trabajos preventivos que estos demanden.-

11.9 SERVICIO de ADMISIÓN CONTROL y VIGILANCIA:

Tendrán encomendada una tarea de prevención, deberán estar atentos a cualquier tipo de anomalía que observen y comunicársela de inmediato al responsable de la sala amen de cumplir con cualquier tarea preventiva que le indique el gerente del

establecimiento. Asimismo deberán observar y hacer cumplir estrictamente las normativas vigentes con respecto al derecho de admisión que se reservan las empresas y la prohibición del ingreso de menores de 18 años, para lo cual quedan habilitados para exigir el documento que acredite la edad del ingresante en caso de duda.

11.10 OPERADOR EN ATENCIÓN Y EMISIÓN DE JUEGOS BANCADOS:

Comprende al personal encargado del funcionamiento de las agencias de lotería, quiniela, etc. que funcionan dentro de las instalaciones donde desarrollan sus actividades las empresas signatarias, como así también al personal encargado del funcionamiento de las agencias hípcas.

11.11 RELACIONES PÚBLICAS:

Son responsables de atender las necesidades de los clientes creando un ambiente de cordialidad y verificando que todos los clientes se encuentren a gusto en el establecimiento.-

11.12 APRENDICES:

Todo aquel trabajador que inicia una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT, y que en cualquier sector de Las Empresas sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia, será considerado aprendiz bajo las siguientes condiciones:

El período por el cual un trabajador será categorizado como APRENDIZ, será de un máximo de 6 (seis) meses; salvo aquellos que ingresen como Auxiliares, para quienes el periodo de aprendizaje se reduce a un periodo de tres meses.

La remuneración correspondiente a esta categoría de APRENDIZ será igual al salario básico correspondiente a la categoría a la que aspira, sin generar derecho a los adicionales comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo durante los primeros tres meses, agregándose el 50 % de dichos adicionales para los tres meses restantes.

La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

11.13 RECAUDADORES:

Son responsables del armado de la hoja de ruta de recaudación. Retiran y cuentan el contenido de todos los depósitos de las máquinas (fichas y billetes), informando y entregando el resultado a su superior inmediato.

Asimismo son responsables del seguimiento del parque de fichas de su Sala.

ARTICULO Nº 12.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicarán a los trabajadores afectados por la presente convención colectiva quedan especificadas en los siguientes conceptos y en las cuantías que para cada empresa se indican en los respectivos anexos que integran la presente. Todas las condiciones económicas serán computadas en período mensual sin perjuicio de su proporcionalidad en casos de liquidaciones, altas y demás circunstancias cuyo cómputo sea inferior al período mensual.

Queda establecido que sin perjuicio de la nueva estructura y valores remunerativos pactados en el presente convenio y que figuran en el ANEXO 1, ningún trabajador podrá percibir una remuneración bruta total inferior a la que venía percibiendo con anterioridad a la firma del mismo.

CONCEPTOS

- 1º. Salario básico convencional de la actividad.
- 2º. Complemento por antigüedad.
- 3º. Plus por Presentismo.
- 4º. Plus Empresa

12.1 Salario básico convencional de la actividad:

Es el vigente en cada momento, con arreglo a lo dispuesto en el anexo al presente Convenio, estableciéndose su monto para cada categoría.

12.2 Complemento por Antigüedad:

Por cada año de antigüedad en el servicio al personal comprendido en el presente convenio, se le abonará una bonificación conforme a la escala que más adelante se detalla. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el aniversario.

El complemento por antigüedad no se generará para aquellos trabajadores que hayan solicitado licencia sin goce de haberes.

Dicho complemento por antigüedad se devengará, de acuerdo a los siguientes parámetros:

1 a 4 años: 1% anual de la base de cálculo establecida en el párrafo siguiente.

5 años en adelante: 2% anual de la base de cálculo establecida en el párrafo siguiente.

La base de cálculo para la determinación del complemento por antigüedad se obtendrá aplicando el porcentaje según escala (1 % o 2 %), al sueldo básico convencional, al que se adicionará a efectos de este calculo el monto de la alícuota de dicho complemento correspondiente al tramo inmediato anterior "Total A", llegando al monto final sumando al "Total A" el importe bruto del complemento por antigüedad del tramo inmediato anterior.

A modo de ejemplo y con la finalidad de una mejor interpretación del párrafo precedente se expone el siguiente cuadro:

Empleado con un año de antigüedad:

Salario Básico: \$ 1000.00

Complemento por antigüedad: \$ 10.00 (1% sobre salario básico).

Empleado con dos años de antigüedad:

Salario Básico: \$ 1000.00

Complemento por antigüedad: \$ 20.10 = (1% sobre (salario básico + \$10 complemento por antigüedad tramo inmediato anterior, Total A es decir \$ 10.10)+ \$ 10.00 antigüedad tramo anterior.

Empleado con tres años de antigüedad:

Salario Básico: \$ 1000.00

Complemento por antigüedad: \$ 30.31 = (1% sobre (salario básico + \$20.10 complemento por antigüedad tramo inmediato anterior, Total A, es decir \$ 10.21)+ \$ 20.10 antigüedad tramo anterior.

Empleado con cuatro años de antigüedad:

Salario Básico: \$ 1000.00

Complemento por antigüedad: \$ 40.62 = (1% sobre (salario básico + \$30.31 complemento por antigüedad tramo inmediato anterior, Total A, es decir \$ 10.31)+ \$ 30.31 antigüedad tramo anterior.

Empleado con cinco años de antigüedad:

Salario Básico: \$ 1000.00

Complemento por antigüedad: \$ 61.44 = (2% sobre (salario básico + \$ 40.62 complemento por antigüedad tramo inmediato anterior, Total A es decir \$ 20.82)+ \$ 40.62 antigüedad tramo anterior.

12.3 Plus de Presentismo:

Estará constituido por las sumas consignadas en el anexo a este Convenio, al que tendrán derecho aquellos trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada, y de acuerdo a los siguientes parámetros:

Ausencias Justificadas: La primera ausencia justificada, dará lugar a la pérdida del 40% del Plus por Presentismo. La segunda ausencia de igual naturaleza, dará lugar a la pérdida de un 30% adicional del Plus por Presentismo. Perdiéndose su totalidad con la tercera falta justificada.

Queda aclarado que una ausencia injustificada dará lugar a la pérdida del total del Plus por presentismo.

El plus por presentismo no se perderá en el supuesto de accidente de trabajo, y de las Licencias Especiales con Goce de Haberes fijadas en el presente CCT y taxativamente enumeradas del 1 al 8, a saber:

- 1º Por matrimonio del trabajador: 12 días
- 2º Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
- 3º Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 5 días.
- 4º Por fallecimiento de hermano: 2 días.
- 5º Por nacimiento de hijos: 3 días.
- 6º Por nacimiento múltiple: 6 días.
- 7º Por mudanza: 2 días
- 8º Por nacimiento con síndrome de Dawn: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma (**)

En el supuesto de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador, consistente en uno o más días de suspensión, el plus por presentismo sufrirá una disminución proporcional a la cantidad de días establecidos.

En caso de enfermedad del trabajador, solo procederá el pago de dicha suma, en caso de hospitalización del trabajador y por un máximo de treinta (30) y justificado por el médico enviado por La Empresa; en estos casos dicho plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado. Dicha notificación debe hacerse en forma fehaciente a Las Empresas por sí o por una tercera persona. En caso de que el trabajador falte al trabajo, salvo lo establecido en el párrafo anterior, le será descontado íntegramente el mencionado plus.

A efectos de establecer el valor día del plus, se dividirá la suma total que a cada trabajador corresponda percibir por treinta y se multiplicará por la cantidad de días de suspensión.

12.4 PLUS de PRESENTISMO SEMESTRAL:

Estará constituido por una suma igual al doble del premio de presentismo correspondiente al beneficiario en los meses de junio o diciembre según la época del año de que se trate.

Para acceder a dicho plus el empleado/a deberá contar con asistencia perfecta durante el semestre enero/junio o julio/diciembre, dependiendo del periodo de liquidación correspondiente. Las únicas inasistencias contempladas como excepciones para la percepción de este rubro, serán las inasistencias derivadas de: licencias gremiales y por fallecimientos de: padres, cónyuges, hijos o hermanos.

12.5 PLUS EMPRESA:

Estará constituido por aquel monto que en forma voluntaria abone la Empresa a los trabajadores por encima de los fijados en los puntos anteriores, y que tendrá carácter remunerativo.

ARTICULO Nº 13.- GRATIFICACIONES VOLUNTARIAS DE LOS CLIENTES.

Queda establecida la prohibición de recibir propinas por parte de todo el personal dependiente encuadrados en las categorías de referencia, a los fines previstos por el Art. 113 de la actual Ley de contrato de trabajo (Ley 20.774 t.o. y sus modificatorias). La eventual entrega de propinas al trabajador por parte del cliente se considerara un mero acto de liberalidad de este ultimo sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo entre trabajador y empleador, y no originara derecho

alguno a favor del trabajador, en cuanto a determinación del salario, indemnizaciones, aportes y/o contribuciones a la seguridad social, etc.-

ARTICULO Nº 14.- PERIODO DE PRUEBA.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses o el que habilite la legislación vigente en la materia al momento de su celebración.

ARTICULO Nº 15.- JORNADA LABORAL - DESCANSOS - TURNOS - FERIADOS - HORAS EXTRAS - FRANCO.

La jornada laboral en cómputo horario, ya sea diario, semanal, mensual o anual, se ajustará a la jornada legal vigente, siendo esta de ocho horas diarias; es obligación de los trabajadores presentarse con un mínimo de diez (10) minutos de antelación respecto del inicio de la jornada laboral.

Es facultad de cada Empresa disponer la organización de la jornada de trabajo, dentro del marco legal antes apuntado, ya sea mediante un sistema de turnos fijos y/o rotativos, a cuyo efecto preverá lo necesario para el cómputo y disfrute de los descansos legalmente establecidos.

Serán consideradas horas extras, aquellas que en cómputo mensual realice el trabajador y que excedan del cómputo legal máximo establecido, y se abonarán con arreglo a las disposiciones legales vigentes con más el 50% ó 100% según corresponda, tomando como base horaria en número de 200 hs. Mensuales.

Toda vez que La Empresa adopte el sistema de turnos rotativos, por cada seis (6) días completos trabajados corresponderá el cómputo de un (1) franco, para las primeras dos semanas, otorgándose un franco adicional para la tercer semana; en un todo de acuerdo al sistema de trabajo: 6 x 1, 6 x 1, 6 x 2.

Asimismo se establece expresamente que el 19 de Octubre de cada año es considerado el día del Trabajador de la **ALEARA** por lo que dicho día será abonado en su remuneración diaria común más un adicional del cien (100%) por ciento.

ARTICULO Nº 16.- FERIADOS.

Los feriados nacionales que se laboren en atención a la naturaleza de la actividad serán abonados con un adicional del 100% sobre la remuneración que corresponda a dichos días.

La prestación de tareas durante los días 1° de mayo, 25 de diciembre, 1° de enero será alcanzada por el beneficio establecido en el párrafo precedente con más el otorgamiento de un día de franco.

Los días 24 y 31 de diciembre el personal se retirará a las 21 horas y los días 25 de diciembre y 1° de enero ingresará a las 12 horas, por los recesos festivos que se acuerdan. Las partes evaluarán estos parámetros todos los años.

ARTICULO Nº 17.- REFRIGERIO

El refrigerio consistirá en la instalación de maquinas expendedoras de café y gaseosas en los salones de descanso o comedores del personal, las que resultarán de uso gratuito para el mismo, en los términos y condiciones que fijen Las Empresas, los trabajadores no podrán hacer uso del servicio de gastronomía y/o bar destinado a los clientes de las salas. La buena utilización y un consumo razonable, garantizaran la permanencia del beneficio en el tiempo, dada su gratuidad, disponiéndose de 20 minutos que integrarán la jornada de trabajo, los que deberán ser otorgados a partir de las 2:00 hs del cumplimiento efectivo de la jornada hasta las 7:00 de la misma, sin perjuicio de que el trabajador pueda acordar tomarse su descanso fuera de esta franja horaria.

Cuando la jornada laboral supere las ocho horas, por la circunstancia que fuere, los trabajadores tendrán derecho a gozar de un refrigerio consistente en un menú, con agua o gaseosa; disponiéndose para ello de veinte (20) minutos que integrarán la jornada de trabajo.

ARTICULO Nº 18.- LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales.

En forma complementaria, se incluye:

El goce de hasta treinta (30) días de licencia pagos por año calendario, por enfermedad grave que implique riesgo de vida del familiar a cargo que conviva con éste, siempre y cuando no hubiera quien pudiese atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, el trabajador deberá facilitar los medios para que Las Empresas efectúen las verificaciones pertinentes que justifiquen esta licencia, cuyo otorgamiento será facultad de La Empresa o quien ésta designe en su representación.

Además de las que con arreglo a las leyes corresponda, el personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de sueldo, y siempre que medie un preaviso fehaciente a La Empresa, en los siguientes casos:

- 1-Por matrimonio del trabajador: 12 días
- 2- Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
- 3-Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 5 días.
- 4- Por fallecimiento de hermano: 2 días.
- 5- Por nacimiento de hijos: 3 días.

- 6- Por nacimiento múltiple: 6 días.
- 7- Por mudanza: 2 días
- 8- Por nacimiento con síndrome de Dawn: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma (**)
- 9- Por estudios en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta un máximo de 15 días en el año, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada

Todos los días determinados para las licencias serán corridos.

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

Todos los días de licencia serán pagos y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la LCT.

ARTICULO Nº 19.- VACACIONES

Las partes acuerdan que, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, dadas las características propias de la demanda del servicio que no permite afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

El computo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la L.C.T. y en función de su antigüedad en Las Empresas, se efectuara en todos los casos en días corridos. Tratándose de trabajadores que prestan servicios en días inhábiles las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal.

Las Empresas, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos. En la circunstancia de producirse tal supuesto, y en consideración a dicho fraccionamiento, las Empresas otorgaran en el caso de corresponderle al trabajador veintiún (21) días, tres (3) días adicionales; en caso de corresponderle al trabajador veintiocho (28) días, cuatro (4) días adicionales. Para aquellos trabajadores cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de diciembre de 2006 y que les correspondan catorce (14) días de vacaciones, las Empresas otorgaran dos (2) días adicionales, los que podrán sumarse a los días de vacaciones anuales o solicitarse en cualquier época del año con cinco (5) días de antelación.

En la confección de los cronogramas de vacaciones La Empresa tendrá en cuenta, como primer criterio, la antigüedad para aquellos trabajadores que posean mas de tres años a contar desde su fecha de ingreso; y como segundo criterio se considerará el estado civil del trabajador y la tenencia de hijos a cargo.

ARTICULO Nº 20.- PROTECCIÓN DE MATERNIDAD.

Las partes adhieren al régimen de protección de maternidad establecido en la LCT.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente la trabajadora embarazada a partir del quinto mes de gestación y hasta los cinco meses posteriores al parto tendrá derecho a gozar de turno fijo, dispuesto por la empleadora según sus necesidades operativas y siempre que así lo solicite fehacientemente a Las Empresas.

ARTICULO Nº 21.- ROPA DE TRABAJO y LIBRETA SANITARIA

Las empresas, proveerán a cada trabajador, de un equipo completo de vestuario, en razón de un (1) uniforme mínimo por año, estando compuesto el mismo por:

Dos (2) camisas

Un (1) Pantalón

Una (1) corbata

Un (1) par de zapatos

Un (1) CHALECO (para los Cajeros/ Jefe de Mesa)

Queda a consideración de las Empresas la entrega de dos pares de medias mensuales para aquellas trabajadoras que cumplen tareas de Vendedoras en Bingo y Maquinas.

Asimismo es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza. Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por Las Empresas, quedando prohibida su utilización fuera del centro del trabajo.

Con ocasión del cese laboral, por cualquier causa que fuere, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario de la temporada correspondiente, el mismo día del cese, en caso contrario quedará penalizado con una indemnización equivalente al costo del mismo, que podrá ser descontada de su liquidación de haberes.

Las empresas se harán cargo del costo de la obtención de la libreta sanitaria, siendo responsabilidad del trabajador su gestión.

ARTICULO Nº 22.- CONTROLES PERSONALES.

Los controles personales de los trabajadores se ajustarán a lo normado en el Art. 70 y concordantes de la LCT.

Dicho control se efectuará con reserva y discreción con la presencia de dos compañeros de trabajo en calidad de testigos convocados al efecto. Si al tiempo de

efectuarse el procedimiento se encontrare presente el delegado gremial deberá garantizarse su intervención.

Una vez realizado el mismo se labrará un acta en doble ejemplar que deberá ser firmada por todas las personas intervinientes, sin necesidad de la firma del trabajador controlado, una de las cuales se entregará al trabajador, bajo apercibimiento de nulidad de los resultados del mismo.

Garantizase a los trabajadores afectados el derecho a efectuar el descargo pertinente en el término de 72 hs. de realizado el mismo.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento aquí establecido deberán ser del mismo sexo.

ARTICULO Nº 23.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Independientemente de las medidas disciplinarias previstas en las leyes, vigentes en cada momento, serán consideradas medidas disciplinarias, por orden de importancia, las siguientes:

1. Apercibimiento.
2. Suspensión.
3. Despido.

Las mismas se regirán por lo dispuesto en el Capítulo 5 del Título 10 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº. 20.744.

ARTICULO Nº 24.- ACOSO E INTIMIDACION:

El acoso sexual o la intimidación en el lugar de trabajo son considerados falta grave, ya sea que se cometa por un jefe, supervisor, compañero de trabajo, cliente, proveedor, etc.

Cuando el trabajador se vea afectado por el accionar descrito en el párrafo precedente podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos y solicitar la intervención de la entidad gremial a sus efectos.

Ninguna comunicación o comunicaciones por escrito o verbales con personas fuera del ambiente de trabajo pueden contener ninguna declaración o material que sea ofensivo para otros. Nunca se deben utilizar los sistemas de las empresas para transmitir o recibir imágenes o textos electrónicos que contengan calumnias, epítetos raciales o cualquier cosa que pueda interpretarse como acoso, ofensivo o insultante para otros.

ARTICULO Nº 25.- ACCIDENTES DE TRABAJO.

En caso de accidentes o enfermedades, se estará a las disposiciones legales en vigor en cada momento, no obstante el trabajador, deberá comunicar a Las Empresas según lo establece el artículo 209 L.C.T. Atento las características de la actividad que explota Las Empresas, el trabajador deberá comunicar salvo fuerza mayor con una antelación mínima de tres (3) horas de la iniciación de su jornada de trabajo, su incomparecencia.

Cada empresa deberá informar fehacientemente a los trabajadores y a la entidad sindical la A.R.T. contratada por las responsabilidades emergentes de los accidentes de trabajo.

ARTICULO Nº 26.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COLECTIVO DE SEPELIO

- a) Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen:
- b) Ambos seguros se establecen en beneficio para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.
- c) 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.
- d) Ambos seguros serán contratados por **ALEARA** 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:
- e) El premio de dichos seguros se establece en el valor equivalente al uno (1) por ciento del salario básico de la categoría de Auxiliar, por cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. Los premios deberán ser abonados por Las Empresas, y estas deberán depositarlos en la cuenta corrientes Nº 299.763/66 del Banco de la Nación Argentina dentro de los primeros 10 días de comenzado el mes
- 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 1º de mes subsiguiente al de su ingreso a Las Empresas y mientras mantenga tal relación con Las Empresas 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 e 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 efectuada 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 (súper-medidas), 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 esté 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 Nº 27.- CONTRIBUCIÓN CUOTA MUTUAL.

“**LAS EMPRESAS**” procederán a retener la suma fija de pesos quince (\$15), de los haberes del personal comprendido en el presente convenio, que se encuentren afiliados de acuerdo con la Ley orgánica de Mutualidades Nº 20.321.

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.MU.P.E.J.A.**, se deberá adjuntar a la organización mutual, la copia de boleta de deposito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado

Artículo Nº 28.- RETENCIÓN DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES

“**LAS EMPRESAS**” actuarán como “agentes de retención” de cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la **ALEARA** y a la **A.MU.P.E.J.A.**, por estar afiliados a las mismas en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

“**LAS EMPRESAS**” deberán depositar dentro de los primeros diez (10) días de comenzado el mes, el importe que corresponda al dos por ciento (2%) de la retribución bruta total de cada trabajador afiliado conforme lo autoriza la Res. DNAS Nº 9/95, en concepto retención con destino a la **ALEARA** en la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina Nº 299.658/65, y quince (\$15.-) por cada trabajador afiliado a la **A.MU.P.E.J.A.** correspondiente a la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina Nº 299.659/68,

Artículo Nº 29.- 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, “**LAS EMPRESAS**” deberán 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 estos aportes y 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, los aportes y contribuciones sobre la diferencia serán a cargo de Las Empresas.

Artículo Nº 30.- APOORTE 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, “**LAS EMPRESAS**” retendrán a todo el personal amparado y beneficiado por el mismo, el importe que corresponda conforme la legislación vigente en concepto de aporte con destino a la Obra Social, a nombre de Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (OSALARA) Código 0-0060-4 dentro de los diez (10) días de su retención.

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

ARTÍCULO Nº 31.- APORTES CONVENCIONALES

En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. Nº 108/88), se establece una cuota de solidaridad a cargo de los trabajadores y trabajadoras no afiliados a ALEARA del dos por ciento (2%) de su remuneración bruta total, con destino a financiar la acción gremial desplegada por la misma, la que redunda en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Las Empresas firmantes de ésta convención actuarán como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de ALEARA en la cuenta corriente Nº 299.658/65 del Banco de la Nación Argentina sucursal Montserrat. El presente aporte tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la firma del presente convenio.

ARTICULO Nº 32.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Los empleadores se comprometen a elaborar un plan de capacitación de su personal, vinculado con la incorporación de tecnología, o nuevas técnicas de trabajo estos planes serán implementados, a cargo exclusivo de “**LAS EMPRESAS**”.

La asociación sindical tendrá participación en el diseño de la misma y deberá ser informada de la incorporación de nuevas tecnologías. Los planes de capacitación se renovarán anualmente.-

ARTÍCULO Nº 33.- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION GREMIAL.

Las partes reconocen el ejercicio del derecho sindical de acuerdo con la legislación vigente.

ARTÍCULO Nº 34.- DURACIÓN.

Los delegados serán elegidos con arreglo al estatuto vigente de **ALEARA** y podrán ser reelegidos, sus funciones terminaran por fallecimiento, dimisión y por las causales

establecidas en la legislación vigente y el Estatuto de la Organización de la Entidad Gremial.-

Los delegados tendrán, cada uno, un crédito horario mensual remunerado de 20 horas a solicitud del sindicato previa notificación a Las Empresas, las que no serán acumulables a periodos posteriores.

ARTICULO Nº 35.- VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES.

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones al personal la **ALEARA** colocara vitrinas o pizarras en cada Establecimiento en lugares visibles destinados a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al Establecimiento o a la organización sindical. Por lo tanto, las comunicaciones mediante carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva de la **ALEARA** o en su defecto con sello oficial.

ARTICULO Nº 36.- DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, GREMIALES, SOCIALES Y CAPACITACION DE LA ALEARA.

Cada una de "LAS EMPRESAS" efectuara una contribución mensual a la **SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN 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 dos por ciento (2%) 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 **ALEARA** del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Montserrat N° 299.658/65.

ARTICULO Nº 37.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

A pedido del Sindicato, "LAS EMPRESAS" signatarias del presente podrán suministrar a la representación sindical la información a la que se refiere el Art. 14 de la Ley 25250, (Modificada Art. 4° de la Ley 23546).

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomen conocimiento con motivo de su participación en las distintas comisiones y comités de la negociación colectiva, así como de la información que recibieran de Las Empresas en su carácter de representantes del personal.

Con el fin de mantener actualizados los padrones cada una de las Empresas informaran en forma mensual a **ALEARA, A.MU.PE.JA. y O.S.A.L.A.R.A.** las altas y bajas que se produzcan.

ARTÍCULO Nº 38.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO

“LAS EMPRESAS” firmantes de ésta convenio colectivo se comprometen a efectuar la publicación en el Boletín Oficial.

En prueba de conformidad se firman CUATRO (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha del epígrafe.

p /EMPRESAS

p /SINDICATO

ANEXO I
ESCALA SALARIAL
BINGOS DEL OESTE S.A.- BINGOS PLATENSES S.A.- INTERJUEGOS S.A.-
INTERMAR BINGOS S.A.-IBERARGEN S.A.-INTERBAS S.A.

Categoría	Básico	Presentismo	Plus Empresa	Total
Auxiliar	1,086.29	154.88	140.00	1,381.17
Guardacoches	1,086.29	154.88	180.00	1,421.17
Jefe de Mesa - Cajero Inicial	1,230.17	216.50	320.00	1,766.67
Jefe de Mesa - Cajero	1,359.67	223.50	255.32	1,838.49
Mantenimiento	1,335.68	167.48	220.00	1,723.16
Admisión y Control	1,335.68	187.48	300.00	1,823.16
Recaudador A	1,300.10	220.28	0.00	1,520.38
Recaudador B	1,359.67	223.50	7.21	1,590.38
Técnico	1,359.67	223.50	10.48	1,593.65
Técnico Especializado Refrigeración	1,300.10	187.48	100.00	1,587.58
Técnico Especializado Electricista	1,300.10	190.28	220.00	1,710.38
Vendedor	1,316.28	216.50	0.00	1,532.78
Vendedor / Fin de Semana	709.41	85.84	140.00	935.25
Relaciones Publicas	1,205.45	223.50	856.50	2,285.45