

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

LUGAR Y FECHA: En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de Agosto de 2007.-

ENTIDADES SIGNATARIAS: Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, el **Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)** –en adelante -ALEARA- con domicilio legal en la calle Adolfo Alsina 946/48 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Señores, Guillermo Ariel FASSIONE, Ana Maria DUARTE, y Carlos Alberto NUÑEZ, en su carácter de Secretario Gremial, de Turismo y Recreación y Vocal Titular 1ero. respectivamente, con el patrocinio letrado de la Dra. Luciana AMBROSIO y los delegados de personal Gerardo Ruggiero y Vanesa Díaz; y la Empresa **L.R.F. GROUP S.A.**, con domicilio en la Av. Mitre 615 de la Ciudad y Partido de Quilmes Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por su Apoderado con facultades suficientes, Dr. Angel Martín Cavanna (C.P.A.C.F. T° 62 F° 314), – en adelante denominada como la “**Empresa**”,

Artículo 1° AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio se aplica a todos los trabajadores vinculados con las Empresa, que desarrollen tareas o actividades relacionadas con los juegos de azar u otras funciones complementarias a dicha actividad, siempre y cuando ejerzan su actividad parcial o totalmente en el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires y dentro del establecimiento de la Empresa.

Quedarán exceptuados aquellos trabajadores que por su actividad se encuentren alcanzados por las normas de otro convenio colectivo de trabajo de entidad gremial reconocida.

Artículo 2° AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

2.1 La Vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante denominado como “CCT”) nacerá desde el momento de su celebración y correspondiente firma, y se extenderá por el término de tres (3) años.

Las partes acuerdan que, teniendo en cuenta la evolución de la situación económica nacional, y a fin de una mejor administración y aplicación de la presente convención, efectuarán reuniones periódicas a efectos de evaluar la actualidad del contenido de las cláusulas económicas.

Dentro de los 30 días anteriores a su vencimiento, ambas Partes podrán comunicar en forma conjunta a la autoridad administrativa, su voluntad de prórroga de la vigencia del CCT por otro periodo similar al antes indicado, o bien presentar – en su caso - aquellas las modificaciones que deseen introducir al mismo.

No obstante lo expresado, para el caso en que – finalizada la vigencia del CCT - las Partes no hubieran efectuado ninguna comunicación en contrario, se considerará que los términos del CCT mantendrán su plena vigencia hasta tanto sean reemplazados por una nueva convención.

2.2 A fin de permitir el logro de los objetivos que se persiguen y el normal desarrollo de las actividades de las Partes, éstas se comprometen a mantener un clima de paz social durante la vigencia del mismo. En tal sentido, acuerdan que previo a la adopción de cualquier medida de fuerza agotarán las vías de negociación tendientes a evitarlas. La adopción de tales medidas en contraposición a lo indicado, serán consideradas ilegítimas y darán lugar al reclamo correspondiente ante la autoridad jurisdiccional.

En este sentido, las Partes acuerdan que toda comunicación entre las mismas y/o entre la Empresa y los delegados de los Trabajadores, deberá hacerse por escrito y en forma fehaciente, valiendo la mera constancia de recepción de las mismas por cada una de las Partes.

Las Partes se obligan a negociar de buena fe todas las cuestiones inherentes a los términos y condiciones laborales de los trabajadores, concurriendo a aquellas reuniones y/o audiencias que sean concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato suficiente, aportando los elementos para una decisión fundada y adoptando aquellas actitudes que sean necesarias para posibilitar un acuerdo justo.

Artículo 3º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad y en su cómputo anual con aquellas mejoras - de cualquier índole - que vengán disfrutando los trabajadores antes de su entrada en vigencia; siempre y cuando ellas superen a las previstas en el presente convenio. Las mismas se consideraran absorbidas desde su entrada en vigencia.

Artículo 4º.- CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO

No obstante aquellas condiciones pactadas en el presente convenio - económicas o de otra índole -, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, la Empresa, en forma individual, podrá suscribir otros pactos o acuerdos particulares con ALEARA, los que serán complementarios de este instrumento.

Los conflictos que se originen con motivo de la interpretación y/o de la aplicación del presente convenio serán resueltos en primera instancia por la Comisión Paritaria, la cual se constituirá en número no superior a cuatro (4) miembros (dos por cada parte), y cuyo nombramiento será efectuado por cada una de las Partes con al menos diez (10) días de las fechas que sean prevista para las reuniones y notificado fehacientemente a la otra parte con la debida antelación. Se considerarán validas las decisiones de dicha comisión con la mayoría simple de sus miembros. En segunda instancia, la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad administrativa competente.

Las Partes acuerdan en reconocer el Reglamento Interno de Comportamiento de la Empresa, cuyas normas se aplicarán en forma complementaria y/o subsidiaria del presente CCT.

Artículo 5º. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN HABILITADAS.

Las modalidades de contratación habilitadas por el presente instrumento son las previstas en la legislación vigente. Es por ello que, para el caso en que dichas modalidades sean

modificadas en el futuro por cuestiones legislativas o administrativas, las Partes acuerdan en modificar los términos correspondientes del CCT a través de las vías indicadas en el artículo anterior.

Artículo 6°:- CONTRATACION DE DISCAPACITADOS.

Ambas Partes acuerdan que la Empresa podrá – a su exclusivo criterio - contratar personas discapacitadas siempre y cuando las condiciones laborales de las mismas lo permitan, en cuyo caso el postulante a un cargo deberá reunir las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Lo indicado no podrá superar una proporción del dos por ciento (2 %) de la totalidad del personal afectado al establecimiento.

Se entiende por discapacitada a aquella persona definida en el Art. Nro. 2 de la Ley Nro. 22.431, y que deberá cumplir tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignarán la Empresa.

Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la Empresa que las leyes vigentes o futuras puedan otorgarles.

Artículo 7°. POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las Partes declaran que constituye un objetivo común el mejoramiento constante de la eficiencia empresarial y de las condiciones laborales de los trabajadores, de manera tal que se les permita a estos 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 de los trabajadores comprendidos en esta convención es el tendiente a alcanzar el objetivo común antedicho, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador. A tal 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 abonándose un adicional por diferencia de categoría cuando esta sea superior, ello de acuerdo a los términos y condiciones acordados en el presente CCT.

Las tareas serán asignadas en los puestos, funciones y modalidades que sean designados según los requerimientos de las 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 podrán considerarse aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la Empresa, ello atento la poli funcionalidad pactada y a los criterios de capacitación acordados.

Artículo 8°. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Teniendo en cuenta (i) la especialidad técnica de los trabajos a efectuar dentro de la actividad desarrollada y (ii) la descripción de funciones y tareas de cada categoría, será una facultad reservada a la Empresa su concreción y especificación.

Los cambios de categorías se producirán sólo en los casos en que el trabajador demuestre idoneidad en el puesto, cumpla con las pautas de comportamiento establecidas por la Empresa dentro de su reglamento interno y demuestre preocupación constante por el servicio y la calidad total. Cada cambio de categoría tendrá que ser respaldado por una evaluación de desempeño, la cual será aplicable cuando la Empresa lo crea conveniente y por quienes ésta designe, no quedando condicionados dichos ascensos a su antigüedad en la Empresa ni al tiempo en un puesto de trabajo determinado.

Consecuentemente queda establecida la movilidad funcional entre las categorías más adelante descriptas. No obstante ello, el desempeño continuado en una de las categorías por más de 3 (tres) meses corridos o 6 (seis) alternados dentro del mismo año calendario, habilitará al trabajador a reclamar el encuadre en dicha categoría.

Las Partes acuerdan que en caso de cambio de categoría del trabajador a una superior, la remuneración que percibirá en adelante no podrá ser inferior a la que anteriormente recibía.

Subcategorías Generales:

La calificación profesional efectiva de los trabajadores (independientemente de la categoría o sector en el cual se encuentre), se divide en tres subdivisiones, las cuales no implican diferencias de tipo jerárquica sino estímulos al progreso dentro de cada una de las categorías previstas en el presente convenio. La movilidad entre las mismas, en forma ascendente, se basa exclusivamente en el mérito del trabajador, siempre de acuerdo al concepto y evaluaciones que sean efectuadas por la Empresa.

.A.-

Inicial: Comprende la categorización del trabajador, desde el inicio de la relación laboral y hasta una vez finalizado el periodo de prueba o entrenamiento (ello de acuerdo a las normas legales y/o del presente instrumento).

Efectivo: Comprende al trabajador desde el momento de finalización del periodo de prueba y/o el entrenamiento para una subcategoría mayor. Implica la efectivización plena del trabajador en la subcategoría a la cual aspiraba al momento de ser contratado.

Especializado: Habiendo cumplido con los objetivos predispuestos por la Empresa y con base en el mérito personal y el desarrollo laboral, adopta mayores responsabilidades dentro de su categoría, recibiendo beneficios económicos adicionales en cuantía respecto de la anterior subcategoría.

Calificado: La presente subcategoría será adquirida por el trabajador en base a su rendimiento y a su aptitud para entrenar a sus pares con subcategorías menores, evaluar el desempeño y ser – a su vez - considerado para desarrollar tareas de mayor jerarquía y responsabilidad.

Las Partes acuerdan que la ubicación de los trabajadores en las diferentes subcategorías y/o el otorgamiento de subcategorías superiores, quedará a exclusivo criterio de la Empresa a través de las evaluaciones que se efectúen y el mérito de cada trabajador.

.B.-

Categorías:

La descripción de las siguientes categorías y sus tareas o actividades, es de carácter meramente enunciativo. Los aspectos técnicos y competencias requeridas de cada puesto, se encontrarán descriptos puntualmente en los manuales instructivos y de funciones, y/o los formularios de Evaluación de Desempeño correspondientes.

A) SECTORES GENERALES

Guardacoches:

Son los trabajadores responsables de recibir, estacionar y acomodar ordenadamente los automóviles de quienes acceden a las zonas de estacionamiento de la Empresa, entregando a estos los comprobantes que correspondan e informando a la Empresa sobre cualquier inconveniente que surja en las áreas de estacionamiento. Se responsabilizan por la integridad y seguridad de los bienes que tienen a su cargo.

Encargado de Guardacoches:

Además de las funciones indicadas en el párrafo anterior, poseen la responsabilidad de coordinar técnica y operativamente al personal a su cargo. Responde jerárquicamente a las autoridades de la Sala de Máquinas (Subjefe de Sala en adelante) y/o de la Empresa.

Anfitrión de Sala:

Es el trabajador encargado de la admisión y orientación de los clientes que ingresan al establecimiento. Posee funciones de relaciones públicas e información respecto de los servicios que se brindan en el establecimiento. En caso de ser necesario, podrá cumplir funciones en el guardarropa de la Sala de Máquinas, sin que ello implique derecho a remuneración adicional ni recategorización alguna. Es además responsables de atender las necesidades de los clientes, manteniendo un ambiente de cordialidad y verificando que se encuentren confortablemente dentro del establecimiento.- Recibe instrucciones de las autoridades de la Sala de Máquinas. Se encargará también de las promociones eventuales, los sorteos y la difusión de los mismos a través de anuncios dentro del establecimiento.

Anfitrión de Sector: Es el trabajador que tiene a su cargo la admisión y orientación de los clientes que acceden a los sectores especiales del establecimiento (areas de ruleta y/o de apuestas especiales). Poseen jerarquía operativa similar a un auxiliar de Sala de Máquinas y responden a las autoridades de este sector.

B) SALA DE BINGO

Vendedores / Locutores de Sala de Bingo.

Los vendedores son trabajadores encargados de la venta directa de los cartones de juego a los clientes durante la jornada laboral en que dicha actividad se desarrolla dentro de las instalaciones de las Empresa.

Los Locutores son responsables de informar o “cantar” al público asistente los números que sean extraídos de los bolilleros durante cada uno de los sorteos del juego de Bingo además de efectuar los anuncios relacionados con la actividad dentro del Establecimiento.

Cualquiera de los trabajadores que se desempeñen como vendedores / locutores de la Sala de Bingo podrán ser destinados a cumplir tareas en el sector de guardarropas cuando la Empresa lo considere necesario y sin que ello implique recategorización alguna.

Vendedores - Locutores / Auxiliares de la Sala de Bingo de Fin de Semana.

Son aquellos trabajadores que cumplen la misma función que los mencionados anteriormente, aunque prestan servicio solamente los días viernes, sábados, domingos, vísperas de feriado y feriados.

Cajeros de la Sala de Bingo.

Son los trabajadores responsables de entregar los cartones a los Vendedores de la Sala de Bingo, además de recibir el importe de los cartones vendidos durante cada una de las jugadas de Bingo. Asimismo son responsables de la recaudación y la contabilización de los fondos del sector que tengan a su cargo durante la jornada de trabajo.

Auxiliar de Cajeros de la Sala de Bingo.

Son trabajadores que prestan tareas en apoyo de los Cajeros de Bingo en lo que respecta a la entrega de los cartones a los Vendedores de la Sala de Bingo, así como también de toda otra actividad que el Cajero desarrolle y requiera de ayuda o asistencia durante la jornada de trabajo.

Jefe de Mesa de Control de la Sala de Bingo.

Son aquellos trabajadores que se ocupan de las tareas técnicas y del control de las jugadas de Bingo, siendo responsables de ejecutar y desarrollar las políticas comerciales y de procedimientos que sean establecidas por el Jefe de la Sala de Bingo durante la jornada laboral.

Sub - Jefe de Sala de Bingo.

Es el trabajador responsable de supervisar y coordinar al personal y a todos los componentes técnicos de la Sala de Bingo. Cumple las funciones de Jefe de Sala de Bingo cuando éste último no se encuentra presente en el ámbito de la Empresa. Se reporta directamente al Jefe de Sala de Bingo y/o a quienes posean rangos de jerarquía superior al suyo.

Jefe de Sala de Bingo.

Es el trabajador que tiene la responsabilidad de ser el dirigir técnicamente la actividad (las jugadas) que se efectúen dentro de su turno de labor. Ocupa la función de encargado del sector en caso de ausencia del Gerente, debiendo supervisar y coordinar todos los puestos de trabajo de la Sala de Bingo. Debe representar a la Empresa ante los clientes debiendo evitar y/o solucionar aquellos conflictos que surjan esporádicamente, siempre dando aviso al encargado o gerente.

Gerente de Sala de Bingo.

Es el trabajador que tendrá a su cargo la estructuración y el seguimiento de la actividad y de todos los cuadros de jerarquía y del personal que se desempeña en la Sala de Bingo, además de la debida coordinación y seguimiento de las funciones de mando y la organización interna.

C) SALA DE MÁQUINAS ELECTRÓNICAS DE JUEGOS DE AZAR (“SALA DE MÁQUINAS”)

Vendedores de Sala de Máquinas.

Son aquellos trabajadores encargados de la venta directa de la fichas (Tokens) o “tickets” de juego a los clientes durante la jornada laboral en que dicha actividad se desarrolla dentro de las instalaciones de las Empresa.

Cualquiera de los trabajadores que se desempeñen como vendedores de la Sala de Máquinas podrán ser destinados a cumplir tareas en el sector de guardarropas cuando la Empresa lo considere necesario y sin que ello implique recategorización alguna.

Auxiliares de Sala de Máquinas.

Los Auxiliares de Sala de Máquinas serán aquellos trabajadores que colaboran en las tareas o incidencias que surjan dentro de la Sala de Máquinas durante la jornada de trabajo, teniendo bajo su responsabilidad la operatividad de la Sala y la productividad de los restantes trabajadores que se encuentren desarrollando funciones en el sector. Poseen jerarquía sobre los vendedores.

Vendedores / Auxiliares de la Sala de Máquinas de Fin de Semana

Son aquellos trabajadores que cumplen la misma función que los mencionados anteriormente, aunque prestan servicios solamente los días viernes, sábados, domingos, vísperas de feriado y feriados.

Auxiliar de Cajeros de Sala de Máquinas.

Son personal que presta tareas en apoyo del Cajero de la Sala de Máquinas, ello en lo que respecta a la totalidad de las actividades que el Cajero desarrolle y que requiera de ayuda o asistencia.

Cajeros de la Sala de Máquinas.

Son los trabajadores responsables de canjear los tokens, tickets y/u otros comprobantes o constancias de apuesta (debidamente autorizadas por la Empresa) por dinero, tanto a solicitud de los vendedores y/o de los clientes de la Sala de Máquinas. Asimismo son responsables de la recaudación y la contabilización de los fondos del sector y/o caja que tengan a su cargo durante la jornada de trabajo.

Supervisor de Cajeros de Sala de Máquinas.

Es el trabajador que se encarga de coordinar y administrar el dinero en efectivo diario necesario para que opere la sala. Se ocupa de abrir y cerrar los turnos de caja, realizando los arqueos pertinentes y volcando todos los datos al sistema de caja, para luego rendir el efectivo sobrante al final de la jornada. Son los responsables del comportamiento del personal y el orden de trabajo dentro del sector de cajas. Es responsable también del efectivo diario que se le habilita y de los fondos fijos utilizados por los cajeros.

Sub- Jefe de Sala de Maquinas.

Es el trabajador responsable de supervisar y coordinar al personal y a todos los componentes técnicos de la Sala de Máquinas. Cumple las funciones del Jefe de la Sala cuando éste último no se encuentra presente en el ámbito de la Empresa. Se reporta directamente al Jefe de Sala de Máquinas y/o a quien posea rangos de jerarquía superior al suyo.

Jefe de Sala de Máquinas.

Es el trabajador que tiene la responsabilidad de dirigir al personal y coordinar las cuestiones técnicas de las actividades que se efectúen dentro de su turno de trabajo. Puede ocupar la función de Encargado del sector en caso de ausencia de éste, teniendo que supervisar y coordinar todos los puestos de trabajo de la Sala de Máquinas. Debe representar a la Empresa ante los clientes debiendo evitar conflictos que surjan esporádicamente, siempre dando aviso al encargado o gerente.-

Sub Gerente de la Sala de Máquinas:

Es responsable de supervisar a los Jefes de la Sala de Máquinas y reemplazar al Gerente de la Sala de Máquinas en ausencia de este. Es también responsable directo en la toma de decisiones que surjan en su turno de trabajo. Cumple funciones similares a la del Gerente de la Sala de Máquinas cuando éste último no se encuentra en el Sector. Es el encargado directo de la parte operativa de la Sala de Máquinas.

Gerente de Sala de Máquinas:

Es el trabajador que tendrá a su cargo la estructuración de todos los cuadros de mando de la Sala de Máquinas, además de la debida coordinación y seguimiento de las funciones de mando y organización interna. Posee competencia sobre todas las cuestiones técnicas y operativas del sector a su cargo.

D) SECTOR DE MANTENIMIENTO

Auxiliar de Mantenimiento:

Tiene la responsabilidad de las tareas de maestranza y conservación de la integridad e higiene de las instalaciones edilicias y/o accesorias del establecimiento, tanto en lo que respecta a los salones en los que se desarrollen actividades como así también en las instalaciones accesorias, y veredas de los accesos de entrada al establecimiento. Responde jerárquicamente al Encargado de Mantenimiento de la Empresa.-

Oficial de Mantenimiento:

Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado, la conservación, reparación y funcionamiento de las instalaciones existentes, además de la realización de los trabajos preventivos que estas demanden.-

Jefe de Mantenimiento:

Es el trabajador que tiene a su cargo coordinar y supervisar al personal de mantenimiento informando cualquier novedad al gerente. Asimismo cumple funciones operativas similares a las del Oficial de Mantenimiento.

E) SECTOR DE TÉCNICOS.

Encargado de Sector Técnico:

Además de las indicadas para las restantes categorías inferiores del sector, tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Planificación de Proyectos, Tareas coordinadas con Gerencia Comercial.
- Implementación y seguimiento de proyectos técnicos.
- Planificación, asignación y supervisión de tareas del personal del sector.
- Requerimiento de insumos y repuestos para máquinas electrónicas de juegos de azar y restantes artefactos utilizados en el ámbito de la Empresa.
- Evaluación en la toma de personal técnico nuevo

Sub. Encargado de Sector Técnico:

Además de las indicadas para las restantes categorías inferiores del sector, tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Planificación, asignación y supervisión de tareas de los Jefes Técnicos.
- Distribución de Software para las diversas máquinas electrónicas de juegos de azar demás artefactos utilizados en el ámbito de la empresa.
- Requerimiento de insumos y repuestos a proveedores locales de componentes electrónicos.
- Reparaciones de máquinas electrónicas de juegos de azar y restantes artefactos utilizados en el ámbito de la Empresa.
- Reportar novedades al Encargado de Sector Técnico .

Jefe de Técnicos:

Además de las indicadas para las restantes categorías inferiores del sector, tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Planificación, asignación y supervisión de tareas del Personal subordinado.
- Coordinar las tareas operativas a realizar con otros sectores de la Empresa.
- Configuración de Maquinas Electrónicas de Juegos de Azar y restantes artefactos utilizados en la Empresa.
- Actualización de Software a las maquinas Electrónicas de Juegos de Azar y periféricos, Bingo, etc.
- Confección de Horarios de trabajo del personal del sector.
- Reporte de novedades a los Superiores Jerárquicos.
- Mantener la operatividad técnica total de los artefactos y sistemas utilizados por la Empresa.
- Efectuar los reportes correspondientes para ser presentados ante la autoridad de contralor.
- Asignación y supervisión de tareas del personal subalterno del sector.

Técnico de Sala:

Tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Atención de la sala, solucionando averías de maquinas y bingo.
- Atención a clientes, asesorando en el funcionamiento de las maquinas tragamonedas.
- Apoyo en el conteo y retiro de fichas, cuando sea necesario.

Supervisor de Conteo de Fichas.

Además de las indicadas para el Personal de Conteo, tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Elevar la información del conteo de fichas al sector correspondiente de la Empresa.
- Coordinar, supervisar y llevar a cabo – en su caso - el trabajo del Personal de Conteo.
- Confeccionar los horarios del Personal de Conteo.
- Reportar novedades al Jefe de Técnicos (quien tendrá jerarquía laboral sobre él).
- Encargarse de la logística para el desarrollo de las tareas del sector de Conteo.

Personal de Conteo:

Tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Realizar conteo general y retiro de fichas y/o valores que sean asignados por la actividad de la Empresa.
- Apoyo al personal técnico en las tareas que sean requeridas por el personal jerárquico del Sector.
- Mantenimiento preventivo a los equipos de conteo (contadoras, empaquetadora, etc.).

F) SERVICIO DE ADMISIÓN, CONTROL Y MONITOREO:

Son los trabajadores que tendrán a su cargo las tareas de prevención de incidentes dentro de la Empresa; deberán estar atentos a cualquier tipo de anomalía que observen y comunicársela de inmediato al responsable de la Sala, amén de cumplir con cualquier tarea preventiva y/o dispositiva que le indique el Gerente del establecimiento.-

Encargado de seguridad:

Es el responsable de la seguridad del establecimiento. Tiene a su cargo la implementación de aquellas políticas necesarias para la misma, así como también la coordinación del personal de Seguridad y Vigilancia.

Operador de Monitoreo:

Es el trabajador encargado de operar los sistemas de monitoreo de la Sala. Para ello cumplimenta con las instrucciones técnicas del Instituto Provincial de Lotería y Casinos de la Provincia de Buenos Aires. Confecciona los reportes requeridos por las autoridades de la Empresa y adopta las medidas de control necesarias según las políticas de los organismos correspondientes y de la Empresa.

Encargado de Monitoreo:

Es el responsable del Departamento de Monitoreo de la Empresa. Además de las funciones indicadas en el párrafo anterior, tiene a su cargo la coordinación técnica y administrativa del personal a su cargo.

G) SECTOR ADMINISTRATIVO.

Empleado Administrativo:

Son los trabajadores que tendrán a su cargo las tareas contables y/o administrativas correspondientes a la Empresa. A su vez quedarán englobados en esta categoría aquellos empleados que presten tareas en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. Reciben instrucciones directamente de las Autoridades de la Empresa.

Jefe Administrativo:

Además de las funciones indicadas en el párrafo anterior, es aquel trabajador que supervisará y controlará las tareas que realizan los empleados a su cargo, además de llevar a cabo aquellas otras que les sean indicadas específicamente por las Autoridades de la Empresa.

Gerente Administrativo:

Es el trabajador responsable de todo el Sector Administrativo, reportando las novedades que se produzcan en el mismo a las Autoridades de la Empresa. En tal sentido, tendrá a su cargo la coordinación y el control del personal administrativo de la Empresa.

H) SECTOR TESORERIA

Tesorero:

Es el trabajador que – además de la responsabilidad sobre las funciones desarrolladas por las categorías subalternas del sector, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Control de la recaudación diaria y control de la legitimidad de las distintas monedas recaudadas;
- Ingresar ajustes al tesoro (ingresos y egresos de dinero).
- Armado e informe de depósitos;
- Coordinación con transportes de caudales sobre las diferentes remesas dirigidas a entidades bancarias.
- Proveer y administrar el flujo diario de dinero a los distintos sectores, en los diferentes turnos.
- Control general y auditoria de stackers.
- Confección e impresión de informes diarios de movimientos de tesorería
- Conciliación entre tesorería y gerencia administrativa.

Subtesorero:

Es el trabajador que – además de la responsabilidad sobre las funciones desarrolladas por las categorías subalternas del sector, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Tareas en general en tesorería
- Retiro diario de los stackers.
- Control y conteo del contenido de los stackers.
- Clasificación de las diferentes denominaciones de billetes y tickets según su valor.
- Armado de fajos.
- Impresión de informe diario de recaudación.
- Verificación del correcto funcionamiento de los stackers, carros, contadora, clasificadora de billetes y soporte informático.
- Conciliación con el área de control del sistema administrativo.

Auxiliar de Tesorería:

Es el trabajador que tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Retiro diario de los stackers.
- Control y conteo del contenido de los stackers.
- Clasificación de las diferentes denominaciones de billetes y ticket según su valor.
- Armado de fajos.
- Impresión de informe diario de recaudación.
- Verificación del correcto funcionamiento de los stackers, carros, contadora, clasificadora de billetes y soporte informático.
- Conciliación con el área de control de sistema administrativo.

D). PERSONAL DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y /O DE APOYO

Encargado de Servicios

Cajero de Servicios

Jefe de Servicios

Responsable de Servicios

Ayudante de Servicios

Las definiciones anteriores tienen un carácter meramente enunciativo y no limitativo, correspondiendo a cada una de las empresas integrantes de ésta cámara, en todo momento la especificación, concreción y desarrollo de las funciones que el trabajador debe realizar.

Artículo 10°. PERIODO DE PRUEBA.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses o bien durante el mayor plazo al cual las Partes se encuentren habilitadas para celebrarlo según la normativa vigente.

En tal sentido, para el caso en que en el futuro la legislación establezca plazos mayores para este tipo de modalidad de contrato de trabajo, los mismos se considerarán extendidos de pleno derecho de acuerdo a tales términos normativos.

Artículo 11°.- JORNADA LABORAL - DESCANSOS - TURNOS - FERIADOS - HORAS EXTRAS - FRANCOS.

La jornada laboral en cómputo horario, ya sea diario, semanal, mensual o anual, se ajustará a la jornada legal vigente. Si las características de la actividad de la Empresa y la rotación de los turnos lo justificaren, las Empresa, con información a la Asociación Sindical, podrán establecer y mantener el trabajo por equipos, adecuando la jornada a las prescripciones de la legislación vigente.

Es facultad de cada una de las Empresa el disponer la organización de dicha jornada, dentro del marco legal antes apuntado, ya sea mediante un sistema de turnos continuados y/o partidos, a cuyo efecto preverá lo necesario para el cómputo y disfrute de los descansos legalmente establecidos. No obstante lo expresado, las Partes acuerdan que la rotación de los trabajadores en los diferentes turnos de labor quedará sujeta en forma exclusiva a la necesidad operativa de la Empresa.

Dadas las características y naturaleza de la actividad, se considerará la totalidad de la jornada de manera uniforme, en el sentido de que todas las condiciones, sean económicas o de otra índole, llevan implícitamente contemplada la naturaleza nocturna total y/o parcial del trabajo, por lo que - en consecuencia - no procederá especialidad complementaria o

recargo alguno, sea económico ni de cualquier otra índole, en ocasión de la realización total o parcial del trabajo en horas nocturnas.

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

Feriatos. Los feriatos nacionales que se laboren en atención a la naturaleza de la actividad serán abonados con un adicional del cien por ciento (100%) sobre la remuneración que corresponda a dichos días.

La prestación efectiva de tareas durante los días 1° de mayo, 25 de diciembre y 1° de enero será alcanzada por el beneficio establecido en el párrafo precedente con más el otorgamiento de un día de franco. Ello corresponderá exclusivamente a aquellos trabajadores que deban cumplir su turno de trabajo dentro de tales fechas. No podrá la Empresa otorgar dichos francos compensatorios, los días en que no abra sus puertas al público. Quedan exceptuados de esto último, aquellos horarios de apertura parcial en los que el trabajador hubiera debido cumplir con su turno de trabajo conforme planeamiento normal.

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 para el cálculo de las mismas, la base horaria en número de 200 hs. Mensuales.

Francos: Por cada seis (6) días completos trabajados corresponderá el cómputo de un (1) franco, que en ningún caso podrá ser inferior a 36 horas, es decir que se tendrán en cuenta las previsiones de la LCT en lo que respecta al descanso semanal. Además de ello los trabajadores gozarán de un franco adicional mensual. Este último será otorgado dentro del periodo indicado, aunque siempre de acuerdo a las necesidades operativas de cada uno de los sectores, según corresponda.

Los trabajadores que se desempeñan en tareas contables y/o administrativas cumplirán una jornada laboral de 9 horas de lunes a viernes. Dentro de dicho horario se encuentra comprendido el lapso de descanso (almuerzo) de dichos trabajadores. Quedan exceptuados aquellos trabajadores que se desempeñan en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, los cuales mantendrán un régimen de trabajo similar al de los restantes sectores.

Artículo 12°.- REFRIGERIO.

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención, que laboren en turnos efectivos de 8 horas de duración, tendrán derecho a gozar sin cargo alguno de un refrigerio que proporcionará de la Empresa, y en los 20 minutos que cada trabajador dispone para tal efecto. No obstante ello, para el caso en que las necesidades operativas de la sala lo permitan (ello a criterio exclusivo de las autoridades de la Empresa) en determinados días se podrá otorgar un lapso de refrigerio mayor al antedicho, sin que ello genere derecho adquirido alguno para el Trabajador.

Dicho refrigerio será otorgado dentro de las instalaciones que la Empresa destine a tal fin, quedando a criterio exclusivo de esta última el tipo y la cantidad de alimentos que lo integre, así como también el horario de otorgamiento y la duración del mismo dentro de cada turno de los trabajadores. En ningún caso se considerará al refrigerio como parte integrante de la remuneración mensual, por lo que no podrá solicitarse su compensación en dinero.

Artículo 13°. ACCIDENTES DE TRABAJO – ENFERMEDADES - NORMAS DE HIGIENE - INASISTENCIAS.

En caso de accidentes o enfermedades, se estará sujeto a las disposiciones legales en vigor en cada momento. No obstante ello, el trabajador deberá efectuar la comunicación de inasistencia establecida en el Artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo a la Empresa. Asimismo deberán someterse al Control establecido en los términos del Art. 210 de la mencionada ley. Los términos de dicho control se encuentran establecidos en el Reglamento Interno de Comportamiento de la Empresa.

Toda comunicación de inasistencia – teniendo en cuenta las características de la actividad que explota la Empresa -, deberá ser efectuada por el trabajador (salvo en casos de fuerza mayor) con una antelación mínima de tres (3) horas al horario de inicio de su jornada de trabajo.

Para el caso en que se trate de trabajadores que tengan a su cargo responsabilidades especiales o personal de categorías subalternas, el aviso de incomparecencia por motivos de enfermedad o accidente deberá ser dado con una antelación mínima de seis (6) horas al horario de inicio de su jornada de trabajo, debiendo comunicarse directamente con el encargado del sector al que pertenezca a fin de que este último adopte las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la actividad de la Empresa. En caso de no encontrarse el encargado de sector, deberá efectuar dicha comunicación a la autoridad máxima que se encuentre en la Empresa en tal momento.

Las Empresa deberán contar con instalaciones necesarias para uso exclusivo del personal, en condiciones mínimas de higiene y seguridad, así como disponer de un botiquín de primeros auxilios para situaciones de emergencia. Cada Empresa deberá informar fehacientemente a los trabajadores y a la entidad sindical la empresa Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada para cubrir las responsabilidades emergentes de los accidentes de trabajo.

Subsidiariamente se aplicarán las normas del Reglamento Interno de Comportamiento de la Empresa, el cual cuenta con la debida aprobación de ALEARA.

Artículo 14°.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COLECTIVO DE SEPELIO

A través de la presente cláusula, se establece una prestación con fines sociales, a efectos de brindar la cobertura de un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con arreglo al reglamento que a continuación se detalla:

a) Ambos seguros revisten el carácter de obligatorios para todo el personal afiliado y no afiliado comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir de su firma.

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

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.

Ambos seguros serán contratados por el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (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:

El premio de dichos seguros se establece en el valor equivalente al uno (1) por ciento del salario básico de la categoría. Los premios deberán ser abonados por 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.

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 el **Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)**

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.

i) 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.

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.

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 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 (super-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:

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.

Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.

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 15°.- LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

Las partes acuerdan adherir a los términos de la Ley de Contrato de Trabajo 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 consanguíneo directo a su cargo y que conviva con éste, siempre y cuando no hubiera quien pudiese atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, el trabajador deberá facilitar con la debida antelación, los medios necesarios a fin de que la Empresa efectúe las verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia, no obstante lo cual su otorgamiento será facultad discrecional de la Empresa.

Asimismo cada uno de los trabajadores deberá comunicar por escrito y con carácter de declaración jurada, los datos de los familiares que se encuentren a su cargo. A tal fin serán considerados únicamente aquellos a los que alcancen los beneficios previsionales y/o legales según normativa vigente.

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:

❖ Por matrimonio del trabajador:	12 días
❖ Por trámites pre matrimoniales:	1 día.
❖ Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres:	5 días.
❖ Por fallecimiento de hermano:	2 días.
❖ Por fallecimiento de abuelos	1 día.
❖ Por nacimiento de hijos:	3 días.
❖ Por nacimiento múltiple de hijos:	6 días.
❖ Por mudanza:	1 día
❖ Por donación de sangre (debidamente acreditada)	1 día

Casos Especiales

- ❖ Por estudios en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta un máximo de 15 días en el año a fin de rendir evaluaciones, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada con comprobantes emitidos por los establecimientos educativos correspondientes.
- ❖ Por nacimiento de hijos con síndrome de Down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. En el caso de nacimiento o fallecimiento, al menos uno de los días de licencia deberá ser laborable.

Todos los días de licencia serán pagos y con arreglo a lo dispuesto en el Art. 155 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 16° PROTECCIÓN DE MATERNIDAD.

Ampliase el régimen de protección de maternidad establecido en el Título VII, Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo en las condiciones que seguidamente se indican:

I.- A partir de los 120 días de embarazo acreditado con el certificado médico al que refiere el Art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad la trabajadora podrá prestar tareas en puestos acordes a su estado de gestación.

Cuando los puestos y tareas consignados en el párrafo precedente no se encuentren disponibles por estar previamente ocupados por trabajadoras embarazadas, se promoverá un sistema de reemplazos de las trabajadoras que ocuparen los puestos antes referidos por las nuevas y estas tendrán derecho a gozar de una licencia extraordinaria con goce íntegro de la remuneración hasta comenzada la licencia legal de maternidad. En este caso la trabajadora dejará de percibir el adicional por asistencia y puntualidad y los rubros remuneratorios variables según la actividad. El derecho aquí establecido deberá gozarse efectivamente sin posibilidad alguna de compensación ni acumulación con posterioridad al nacimiento del hijo.

II.- Finalizada la licencia legal de maternidad la trabajadora tendrá derecho desde su efectiva reincorporación y por el término de seis meses, a gozar de una jornada reducida de trabajo de seis horas diarias en turno rotativo dispuesto por la Empresa según sus necesidades operativas, sin disminución alguna de su remuneración. Dicha reducción horaria se otorga en compensación de las licencias diarias por lactancia comprendidas en el Art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo. La excepción al turno rotativo que sea efectuado por la trabajadora afectada, deberá ser requerida por esta última, por escrito.

III.- El derecho contemplado en el artículo anterior podrá ampliarse por hasta un año contado desde la fecha de nacimiento del hijo, ello condicionado a la extensión de la lactancia materna hasta esa fecha por razones estrictamente médicas, reservándose la Empresa la facultad de exigir la correspondiente acreditación médica, o demás medidas conducentes como para comprobar ésta circunstancia. A tal fin deberá cumplirse con el control médico en los términos de la normativa vigente y del Reglamento Interno de Comportamiento de la Empresa.

Artículo 17°. ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a cada trabajador en comodato (préstamo de uso), de un equipo completo de vestuario, en razón de un (1) uniforme mínimo por año, siendo facultad de las mismas el otorgar una mayor cantidad. Es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza.

Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la Empresa, quedando prohibida su utilización fuera del lugar y del horario de trabajo.

Salvo por circunstancias especiales, quedan excluidas del vestuario la ropa interior, el calzado y las medias. En este sentido, la Empresa tendrá derecho a decidir su inclusión individual o conjunta.

En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que ésta se produjera, el trabajador tiene la obligación de reintegrar el vestuario objeto del presente artículo, el mismo día de la extinción y en condiciones normales de uso. En caso contrario quedará penalizado con una indemnización equivalente al costo del mismo, que podrá ser descontada de su liquidación de haberes y/o indemnizatoria.

Para seguridad de los elementos personales y de trabajo de cada uno de los empleados, la Empresa pondrá a su disposición armarios ubicados en los vestuarios. No obstante ello será responsabilidad de cada uno de los trabajadores el mantener dicho armario cerrado con candado a fin de resguardar sus efectos personales. En este sentido, la Empresa no se responsabilizará por ningún tipo de pérdida y/o sustracción de dichos efectos.

La Empresa se hará cargo del costo de la obtención de la libreta sanitaria, siendo responsabilidad del trabajador su gestión. En este sentido, los trabajadores tendrán la obligación de acatar las directivas de la Empresa en lo que respecta a la tramitación y/o renovación de la libreta sanitaria. En caso de incumplimiento a las mismas, podrán ser pasibles de sanciones disciplinarias.

Artículo 18° CONTROLES PERSONALES.

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

Facultase a los jefes de sala a seleccionar a los trabajadores que serán controlados. Dicho control se efectuará con reserva y discreción y con la presencia de dos testigos convocados al efecto mas la presencia de al menos 1 delegado, si es que éste estuviera presente en el establecimiento. Una vez realizado el mismo se labrará un acta en doble ejemplar que deberá ser firmada por todas las partes intervinientes, una de las cuales se entregará al trabajador, bajo apercibimiento de nulidad de los resultados del mismo. En caso de que alguno de los trabajadores controlados se niegue a firmar, el acta mantendrá su validez con la firma de las restantes personas que intervengan..

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.

La Empresa podrá efectuar arqueos de recaudación a todos aquellos trabajadores que por su labor, tengan a su cargo manejo de valores de su empleadora. Tales arqueos deberán ser efectuados en presencia de al menos un superior jerárquico del trabajador y un testigo. A tal fin se confeccionará un formulario especial por duplicado, entregándose una copia del

mismo al empleado. Dicho formulario deberá ser firmado por todos los intervinientes. La negativa del trabajador a suscribir dicha planilla no restará validez a la misma y será considerada una falta disciplinaria.

Artículo 19°. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Independientemente de las medidas disciplinarias previstas en normativa vigente y en el Reglamento Interno de Comportamiento de la Empresa (el cual se aplica subsidiariamente a este instrumento), serán consideradas medidas disciplinarias, por orden de importancia, las siguientes:

1. Apercibimiento Verbal
2. Apercibimiento Escrito
3. Suspensión.
4. Despido.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es considerado falta gravísima, provenga tanto de un superior jerárquico como así también de un compañero de trabajo y/o subordinado.

Queda prohibido a los trabajadores canjear bonos de cualquier especie por moneda de curso legal y/o cualquier otra/o realizar préstamos de cualquier tipo a los clientes asistentes a la Sala de Juego y a otros trabajadores. Dicha circunstancia será considerada falta grave por parte del trabajador que la cometa.

Acoso e Intimidación:

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 descripto 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.

Artículo 20°. 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 se indican en el **ANEXO I** que integra 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, ningún trabajador podrá percibir una remuneración bruta total inferior a la que venía percibiendo con anterioridad a la firma del mismo.

CONCEPTOS

- 1°. Salario básico convencional de la actividad.
- 2°. Complemento por antigüedad.
- 3°. Premio por Asistencia y Puntualidad
- 4°. Plus por Jornada Prolongada
- 5°. Plus de Empresa.
- 6°. Fallo de Caja
- 7°. Plus de Capacitador o entrenador del personal.

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. En caso de cambio temporal de Categoría, el trabajador mantendrá el salario básico de la misma, y percibirá durante el período de prueba en concepto de “plus entrenamiento”, la suma equivalente al sesenta (60) por ciento de la diferencia entre los salarios básicos de las categorías de referencia. No obstante ello, el coeficiente mencionado no podrá superar en ningún momento la remuneración total percibida por aquellos trabajadores incluidos en la categoría superior.

Complemento por Antigüedad

Por cada año efectivo de antigüedad laboral, al personal comprendido en el presente convenio se le abonará una bonificación conforme a lo establecido en las condiciones particulares del presente. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes posterior al que se cumple el aniversario.

A los efectos del pago del complemento por antigüedad a que refiere el apartado precedente, el cómputo del servicio se hará de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. No se considerará interrupción del servicio las ausencias por enfermedad, accidentes, maternidad, suspensiones o vacaciones anuales.

El complemento por antigüedad será asignado a los trabajadores en relación de dependencia, y se devengará, a razón del 1 % (uno por ciento) anual acumulativo del salario básico o convencional por cada año laborado.

Plus de Asistencia y Puntualidad

Estará constituido por las sumas consignadas en el anexo correspondiente de este Convenio, y al mismo tendrán derecho aquellos trabajadores que laboren la jornada completa mensualizada, sin falta de asistencia alguna por ningún concepto.

En caso de enfermedad laboral o accidente laboral del trabajador, sólo procederá el pago de dicha suma durante el tiempo de hospitalización del trabajador y en los diez días siguientes si el período de hospitalización es superior a tres (3) días y/o justificado por el

médico enviado por la Empresa; en estos casos dicho plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

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.

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.

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 de sanción, ello en los términos pautados en el segundo párrafo del presente punto.

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) días y que sea 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.

Plus de Presentismo Adicional:

Estará constituido por una suma determinada que será abonada con carácter no remunerativo por periodo convencional vencido. Para acceder a dicho plus el empleado/a deberá contar con asistencia perfecta durante el periodo indicado, dependiendo del plazo de liquidación correspondiente. Las únicas inasistencias contempladas como excepciones para la percepción de este rubro, serán las inasistencias derivadas de: vacaciones, licencias gremiales, accidentes de trabajo y licencias convencionales.

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

Plus por Jornada Prolongada.

Se otorgará en la cuantía consignada en el Anexo del presente Convenio, para compensar los tiempos de disponibilidad solamente de aquellos trabajadores que por su categorización y/o funciones de responsabilidad, realicen tareas en orden a la preparación de las actividades y/o a la finalización de las mismas, ya sean de verificación y/o revisión de instalaciones u otra causa, no procediéndose en consecuencia a adicionar como tiempos efectivos de trabajo en cuanto al cómputo de jornada normal.

La Empresa determinará cuales son los trabajadores que realicen en cada momento las funciones a que da derecho la cobranza de este adicional, así como aplicarlo de manera generalizada siempre y cuando ello procediera.

Plus de Empresa

Bajo esta denominación se englobarán cualquier bonificación que voluntariamente o por otra causa, no integre los conceptos remuneratorios antes definidos y que sea abonada a los trabajadores de la Empresa. Este Plus será en su consecuencia absorbible y compensable con cualquier incremento posterior, de las condiciones económicas o no, pactadas en sucesivas convenciones colectivas.

Dicho plus es aplicable como reconocimiento laboral al/los empleados que la Empresa considere que deben ser destacados. El plus en cuestión no condiciona a la Empresa a cambio de categoría alguno. El plus es absorbible cuando se produce un cambio de categoría, por consiguiente, el empleado en cuestión inicia sus nuevas tareas y los aumentos mediante plus serán progresivos según su desempeño.

El otorgamiento de dicho plus no se encuentra condicionado a su tiempo de antigüedad en la Empresa ni cargo específico en la misma.

No está sujeto a un importe específico, simplemente se toma a modo de reconocimiento de méritos, de acuerdo a lo que considere óptimo la Empresa. Este concepto es remunerativo e impacta como complemento del sueldo básico. Ante una indemnización, se tomara el valor del plus que rija al momento de la desvinculación para utilizarlo como parte de la base indemnizatoria. No se tomarán en cuenta los valores anteriores otorgados en otras categorías al empleado en cuestión, aunque estos hubieran sido mayores que el del momento de la desvinculación; ello debido a que dicho plus anterior, tomado por si sólo, no superaría el valor total de los conceptos básicos indemnizatorios vigentes al momento de su desunión de la empresa.

Plus Entrenamiento.

El concepto plus entrenamiento será utilizado en los casos que la empresa considere oportuno, y aplicable solamente en los casos del personal que comienza un plan de carrera en la misma. Se emplea para compensar en forma temporaria la diferencia económica que surja entre su categoría actual y la categoría que aspira conseguir. Este adicional, remunerativo, tendrá una aplicación máxima de 6 (seis) meses, y podrá ser cancelado por la Empresa cuando lo considere óptimo, de acuerdo a los resultados de la evaluación que se realice. El importe variará de acuerdo al puesto al que se aspira y las responsabilidades que este conlleve, quedando dicho precio a consideración y arreglo entre el trabajador y la Empresa.

Una vez que el trabajador en cuestión resulte promovido, o bien si no llegara a cumplir con los requerimientos del puesto al que aspira, dicho plus queda sin efecto y el personal en cuestión no tendrá derecho alguno a reclamar habitualidad por este concepto. El empleado promovido tomará la categoría a la cual aspiró, fue entrenado y evaluado para tales responsabilidades, mientras que el empleado que no haya llegado a cubrir las expectativas y responsabilidades del puesto, volverá a su categoría anterior, pero sin percibir el plus entrenamiento de los meses anteriores a esta decisión. Al ser un caso excepcional y no habitual, no se deberá tomar como parte de su base indemnizatoria en el caso de

desvinculación, ni tampoco para el cálculo de Vacaciones, Sueldo Anual Complementario, ni ningún otro cálculo que afecte su sueldo normal y habitual.

Fallo de Caja

Es una suma fija que perciben los trabajadores comprendidos en la presente convención por el hecho de ser responsables del manejo de dinero, según la categoría en la cual se encuentren englobados; ello sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caberle al trabajador por las faltas o faltantes que se originen.

Plus de Capacitador o entrenador del personal:

Es un monto fijo que percibirá el Trabajador que tenga a su cargo la capacitación de cualquier empleado que ingrese a laborar a la Empresa. Lo asistirá al comienzo en todo lo que la persona necesite para tener una formación completa acerca de la función que va a desempeñar. De esta forma, el empleado, una vez terminado el periodo de capacitación, estará totalmente apto para desarrollar el trabajo sin mayores problemas. La cuantía del presente concepto será determinada según la tarea que desarrolle el Capacitador y la categoría a la que este último pertenezca. El presente concepto no será remunerativo.

Artículo 21°. VACACIONES.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado según prevé el artículo 150 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, texto ordenado por Decreto 390/76.

No obstante lo expresado, con motivo de las especiales características y naturaleza de la actividad, las partes al amparo de lo dispuesto en el Art. 154 de la precitada Ley, convienen en que el periodo de goce de las vacaciones se pueda realizar en cualquier época del año, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 154 último párrafo, de la ley de Contrato de Trabajo, texto ordenado por decreto 390/76. En este sentido, será potestad de las Empresa el fijar las fechas de inicio y de finalización de las vacaciones de sus trabajadores.

Las Empresa podrán en forma discrecional fraccionar a su conveniencia el período de receso vacacional del empleado durante el año. Sólo en la circunstancia de producirse tal supuesto, y en consideración a dicho fraccionamiento las Empresa otorgarán en el caso de corresponderle al trabajador un período de catorce (14) días, dos períodos de diez (10) días, en caso de corresponderle al trabajador veintiún (21) días se desdoblarían en dos períodos de catorce (14) días, en caso de corresponderle veintiocho (28) días las mismas se desdoblarán en dos periodos de dieciocho (18) días y así sucesivamente adicionando un período de dos días adicionales al que fija la ley de contrato de trabajo.

Para la programación de los turnos vacacionales se adoptará como criterio prioritario, la antigüedad del trabajador en la Empresa, hasta el cómputo de tres años de antigüedad, a partir del cual todos los trabajadores con superior antigüedad tendrán la misma prioridad, procediéndose al reparto o elección sucesivas en régimen de turnos sucesivos rotativos. El segundo criterio para la elección del periodo vacacional será el del estado civil, teniendo preferencia los trabajadores cuyo cónyuge trabaje, así como la existencia de hijos, teniendo

en éste caso, prioridad, los hijos en edad escolar. Una de cada 3 períodos vacacionales deberá ser otorgado entre el 21 de diciembre y el 20 de marzo.

Artículo 22°.- 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.-

Artículo 23°.- CONTRIBUCIÓN CUOTA MUTUAL.

Los empleadores 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 N° 20.321.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los quince (15) 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 24°.- CUOTA DE SOLIDARIDAD

De conformidad con lo establecido por el artículo 9° de la ley 14.250, (t.o. por Dto. 108/88) se instituye un aporte solidario, por el plazo de 24 meses a partir de la firma del presente acuerdo, a cargo de cada trabajador no afiliado comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, equivalente al 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total que por todo concepto perciba cada trabajador comprendido. A tales efectos y con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales el empleador se erigirá en agente de retención de dicho aporte, a partir de la firma del presente, debiendo liquidarlo bajo el concepto “*Acuerdo Artículo 24 CCT*”.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial del **Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)** en las cuenta corriente N° 299.658/65 del Banco de la Nación Argentina sucursal Montserrat, 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 25°.- RETENCION DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES

Las Empresa actuaran como “agentes de retención” de cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a **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.

Aquellas otras retenciones que a pedido de **ALEARA** y de la **A.MU.P.E.J.A.** y con previa autorización de descuento por parte del trabajador, donde se indique el motivo y el monto a retener, serán también efectuadas por la empresa, previa conformidad que el trabajador efectuara a las entidades.

Artículo 26°.- FORMACION PROFESIONAL

El empleador se compromete 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 la empresa.

La asociación sindical tendrá participación en el diseño de la misma y deberá ser informada de la incorporación de nuevas tecnologías.

Artículo 27°.- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION GREMIAL.

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

Artículo 28°.- DURACION.

Los delegados serán elegidos según estatuto de la entidad sindical y gozarán de 24hs mensuales para uso de su tarea gremial.

Artículo 29°.- VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES.

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones al personal **ALEARA** colocará vitrinas o pizarras en cada Establecimiento en lugares visibles destinadas 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 **ALEARA** o en su defecto con sello oficial.

Artículo 30° CONTRIBUCION EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, GREMIALES, SOCIALES Y CAPACITACION DE LA A.A.L.A.R.A.

La Empresa efectuaran una contribución mensual al **Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)**, 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 tres por ciento (3%) 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 **ALEARA** del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Montserrat N° 299.658/65.

Artículo 31° DERECHO DE INFORMACIÓN.

A pedido del Sindicato, las Empresa 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 la empresa en su carácter de representantes del personal.

Con el fin de mantener actualizados los padrones cada una de las Empresa informarán en forma mensual a A.A.L.A.R.A., A.MU.P.E.J.A. y O.S.A.L.A.R.A. las altas y bajas que se produzcan.

Artículo 32°: COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES (Co.P.A.R.)

Créase una "COMISION PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES" (Co.P.A.R.) que estará constituida por dos (2) representantes de cada parte. En un plazo no mayor de noventa (90) días de la fecha de la firma del presente convenio, ambas partes designarán a sus representantes en el seno de la Co.P.A.R.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos será por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito, las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

Artículo 33°: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA Co.P.A.R.

La (Co.P.A.R.) tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a). Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b). En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.
- c). La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones: 1) la intervención se requiera a pedido de cualquiera de las partes; 2) se hubiere substanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la convención colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los cuales se arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre prestación de intereses individuales

por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 5) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atenderán a la legislación vigente.

d). La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto plurindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva; 3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 4) si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.

e). La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso: 1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objeto del conflicto. 2) la Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de la conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.

En el supuesto de no arribar en el seno de la Co.P.A.R. a la solución del conflicto, las partes someterán el litigio a los procedimientos de conciliación y arbitraje que a continuación se enumeran:

1) Mediación: Las partes de común acuerdo elaborarán una lista de mediadores de probada objetividad, responsabilidad y especialización en los temas en debate. De dicha lista se elegirán tres que participarán en las instancias de mediación y arbitraje voluntario.

Ante el mediador las partes precisarán la materia en litigio, acercando también las pruebas y alegatos de que quieran valerse. El mediador deberá acercar a las partes en la búsqueda de una solución equitativa. El plazo de mediación no podrá extenderse más allá de quince días hábiles excepto que las partes de común acuerdo, decidan prolongarlo por un plazo de igual duración.

Si la solución conciliatoria propuesta por el mediador es aceptada por las partes, dicho acuerdo se considerará incorporado al convenio colectivo de trabajo, con igual fuerza normativa y obligatoriedad.

Si no se arriba a una solución concertada, las partes se comprometen a someter el litigio a una solución arbitral.

2) Arbitraje: De la misma lista elaborada para designar mediadores las partes seleccionarán tres árbitros a los cuales someterán la situación conflictiva. En la primera reunión las partes y los árbitros fijarán el contenido de la materia a resolver, el plazo para el dictado del laudo y sus efectos obligatorios. Los árbitros podrán requerir a las partes las pruebas que consideren necesarias, así como recabar información complementaria para resolver la cuestión. El laudo deberá dictarse dentro de los plazos acordados. Una vez dictado dicho laudo, su cumplimiento será obligatorio para las partes en litigio.

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en caso de exceso en la materia sujeta a arbitraje o haber dictado fuera de los plazos estipulados.

El laudo arbitral se incorporará al convenio colectivo de trabajo, con los alcances y obligatoriedad de las demás cláusulas acordadas por las partes.

f). Será función de la Comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, y teniendo como facultad analizar la carga de trabajo. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.

Asimismo a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la CO.P.A.R. con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc. que puedan llevarse a cabo en la Empresa y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este Convenio.

g). Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el trabajador. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo con rigor científico acerca de la salubridad o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o plazo de esa calificación y medidas aconsejables para su levantamiento.

h). Se considerarán como funciones de la Co.P.A.R. todas aquellas remisiones que efectúen los distintos artículos de texto convencional.

Artículo 34°: OBRA SOCIAL - SU RETENCION Y DEPÓSITO

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 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 la empresa. El trabajador gozará de los beneficios de la obra social a partir del día de su incorporación a la Empresa.

Artículo 35°.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO

La Empresa se compromete a efectuar la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un (1) ejemplar del mismo a cada trabajador.-

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de Agosto de 2007.