



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-95069866-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 15 de Agosto de 2023

Referencia: REG - EX-2022-31492817- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-1597-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2022-79589376-APNDDTD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1686/23 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.08.15 14:59:19 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.08.15 14:59:19 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

LUGAR Y FECHA: En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 10 días del mes de Marzo del 2022.

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 (ALEARA)**-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 el **Señor Guillermo Ariel FASSIONE**, en su carácter de Secretario Gremial con el patrocinio letrado de la **Dra. Luciana Mercedes AMBROSIO**, y por la otra parte la firma **BINGO RAMALLO S. A.**-en adelante -La Empresa- representada en este acto por el **Dr. César Rubén ROSMAN**, en su carácter de Apoderado con domicilio en Avenida Córdoba 323 4to. piso Ciudad Autónoma de Buenos Aires -

Artículo N° 1.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio se aplica a todos los trabajadores -cualquiera sea su modalidad de contratación laboral- vinculados con los juegos de azar y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias a dicha actividad que ejerzan su actividad parcial o totalmente en el ámbito territorial de la Provincia de Buenos Aires en salas de juego y/o en dependencias de la empresa

Artículo N° 2.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente CCT entra en vigencia en todos sus efectos a partir del mes Marzo del 2022 y su vigencia se extiende por el término de dos años.

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 90 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 cualquiera de las partes por medio de la convocatoria a la paritaria respectiva proponga su modificación total o parcial.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe 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, atendiendo a las

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

necesidades de los trabajadores y de la empresa privilegiando por sobre todo la prestación de un servicio eficiente y adecuado a las inquietudes de los clientes.

Artículo N° 3.- PAZ SOCIAL

Las partes reafirman que es de importancia reciproca mantener la mayor armonia de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, siendo de mutuo interes mantener la politica de relacion constructiva que las ha caracterizado hasta el presente. en tal sentido con la intencion de afianzar dicho aspecto acuerdan como procedimiento preventivo, que para el caso de tener que afrontar una situacion conflictiva, cuando se planteen conflictos de intereses, ninguna de las partes podra adoptar medidas de accion directa antes de discutir las diferencias que los pudieran originar con la otra parte. Queda establecido a tal efecto un plazo de 10 dias para comunicar la iniciacion de medidas de fuerza, en caso de incumplimiento la empresa quedara habilitada para disponer las sanciones que sean pertinentes en correspondencia con la falta que se eventualmente se comenta. Ello sin perjuicio de recurrir a la autoridad de aplicacion para la busqueda de la solucion del conflicto.

ARTICULO N° 4.- PERSONAL EXCLUIDO

Este Convenio no se aplicara al siguiente personal perteneciente a la Empresa: 1) gerentes, jefes de sala, personal jerarquico de direccion, encargada de Administracion y demas areas de servicio 2) graduados universitarios en el cumplimiento de sus actividades profesionales contratados bajo relacion de dependencia laboral.

Tambien se encuentran expresamente excluidas las siguientes personas dependientes de terceras personas: 1) los empleados de empresas de servicios especializados, mencionando en particular a las siguientes: a) construccion, reparacion y modificacion 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 la Empresa.

El Sindicato debera ser notificado por parte de la empresa, mensualmente del personal excluido, entregandole la nomina del mismo, cargo y funcion. La falta de cumplimiento de esta informacion mensual habilitara el reclamo de los aportes y contribuciones para la Asociacion Sindical y la Obra Social, por dicho personal.

La totalidad del personal excluido no podra exceder del 10% de la plantilla del personal cubierto por el presente convenio.

Artículo N° 5.- COMISION PARITARIA (Co.Par)

A los fines de resolver los conflictos o divergencias que puedan plantearse con motivo de la aplicacion o interpretacion del presente Convenio Colectivo de Trabajo, crease la Comision

Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Página 2 de 26

Singo Ramallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

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. Deberán existir igual cantidad de miembros de ambas partes. 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.

Artículo N° 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio 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 vigor.

Artículo N° 7.- CARACTERISTICAS 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 la empresa 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 número no superior a cuatro (4) miembros, dos por cada parte, y cuyo nombramiento consta al final del presente convenio, siendo válidas 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.

Artículo N° 8.- MODALIDADES DE CONTRATACION HABILITADAS - CONTRATACION DE DISCAPACITADOS

Las modalidades de contratación habilitadas por el presente instrumento son las previstas en la legislación vigente. Se pauta un periodo de prueba extendido para el caso de aquellos trabajadores contratados por tiempo indeterminado que tendrá una extensión de hasta 3 (TRES) meses, de conformidad con lo autorizado por la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan que La Empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten, y el postulante a un cargo reúne las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Se entiende por discapacitada a la persona definida en el art. 2 de la ley 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará 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 prescriban.

Artículo N° 9.- POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD 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, flexibilidad 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. Dicho plus consistirá en abonar una suma equivalente al 50% de la diferencia de los salarios entre las categorías de trabajo en cuestión. Se abonará de manera proporcional a los días trabajados. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de La 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 o menor calificación operativa dentro de La Empresa, atento la poli funcionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado. La ubicación en nuevas tareas, en ejercicio de la flexibilidad funcional y movilidad interna descrita en este artículo, podrá responder a necesidades permanentes o transitorias de la empresa. Cuando la nueva ubicación responda a necesidades permanentes y lo sea respecto de una categoría igual o superior a la que hasta ese momento detente el trabajador será otorgada siempre en forma condicional o provisoria durante un lapso máximo de tres meses sean corridos o alternados durante el año calendario. Dentro de tal lapso temporal de 3 meses y, en ejercicio de la flexibilidad funcional y movilidad interna descrita en este artículo, el empleador podrá comunicar al empleado su regreso a su categoría habitual, lo que así ocurrirá, así como también el empleado podrá solicitar su regreso a su categoría habitual, lo que deberá ser aceptado por el empleador. Transcurrido dicho plazo sin haberse adoptado ninguna decisión

Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

por parte del empleador ni del empleado, el trabajador automáticamente gozará el derecho a la permanencia en la nueva categoría. Cuando la nueva ubicación responda a necesidades transitorias o eventuales, y lo sea respecto de una categoría igual o superior a la que hasta ese momento detente el trabajador, la nueva categoría será condicional o provisional mientras dure la eventualidad o transitoriedad de la situación, y vencida la misma el trabajador retornará a su categoría habitual, salvo decisión en contrario del empleador aceptada por el trabajador.

Artículo 10º.- 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 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 establecido 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. Sin perjuicio de ello -y de la facultad del empleador de tomar nuevo personal- en el caso de decidirse por el personal de la empresa se le reconocerá prioridad para los cambios de categoría a los trabajadores según su antigüedad en la Empresa, y a quienes hayan cumplido previamente tareas efectivas en el cargo a cubrir, en momentos en que la Empresa lo haya solicitado por necesidades específicas. Este régimen de prioridades no regirá cuando la Empresa tenga que cubrir un puesto jerárquico de los expresamente excluidos del presente convenio.

1. Subcategorías Generales: La calificación profesional efectiva, independientemente de la categoría o sector en el cual se encuentre, se divide en 3 (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:

Inicial: Comprende la categorización del trabajador, una vez finalizado el periodo de prueba de 3 meses, más un plazo adicional de 3 meses. Esta subcategoría implica la efectivización plena del trabajador en la categoría a la cual aspiraba al momento de ser contratado.

Especializado: Habiendo cumplido con los objetivos preestipulados 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 considerado para desarrollar tareas de mayor jerarquía y responsabilidad. El otorgamiento de la misma será determinado exclusivamente por La Empresa.

Todos los años se evaluará la posibilidad de otorgar ascensos dentro de las subcategorías a 10 trabajadores por sector.

II. Categorías: Las categorías de trabajo existentes en la Empresa son las enumeradas a continuación:

A) Sectores Generales

Limpieza:

Oficial de Limpieza: Tiene la responsabilidad de las tareas de limpieza y conservación de la higiene –mantenimiento- de los baños existentes en el establecimiento de la Empresa, así como también de los salones en los que se desarrollen actividades e instalaciones accesorias (como por ejemplo y a manera simplemente enunciativa depósito, cocina, área de estacionamiento, área de administración, etc), particularmente en lo referido al piso, los ceniceros y papeleras, y también las veredas de los accesos de entrada al establecimiento.

Guardacoches: Son los trabajadores responsables de 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. Deberán velar por la integridad de los bienes que los clientes entreguen a su custodia.

B) Sala de Bingo

Vendedores - Locutores de Sala de Bingo -

Los vendedores son trabajadores encargados de la venta directa de los cartones de juego (y/o cualquier otro dispositivo de juego que exista actualmente o surja en el futuro diferente a

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Página 6 de 26

los cartones de juego) a los clientes durante la jornada laboral en que dicha actividad se desarrolla dentro de las instalaciones de la Empresa.

Los Locutores son responsables de informar -"cantar"- al público asistente los números que sean extraídos de los bolilleros durante cada uno de los sorteos del juego de Bingo.

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.-

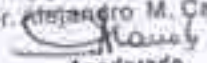
Vendedores - Locutores / Auxiliares de la Sala de Bingo de Fin de Semana o media jornada

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, días no laborables y sus vísperas y fechas especiales, o trabajadores que desempeñan sus tareas todos los días por 4hs por jornada. En éste caso la dotación de trabajadores en ambas modalidades de contrato no superará el 10% de la dotación.

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, y el remanente no vendido durante cada una de las jugadas de Bingo. Asimismo son responsables de la recaudación y la contabilidad existente de los fondos del sector que tengan a su cargo durante la jornada de trabajo.


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

Bingo Romallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Aprobado

Auxiliar de Cajeros de la Sala de Bingo -

Son apoyo del Cajero de Bingo en lo que respecta a la entrega de los cartones a los Vendedores de la Sala de Bingo, y de toda actividad que el Cajero desarrolle y éste requiera de ayuda o asistencia.

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.

Sub - Jefe de Sala de Bingo,

Es el trabajador responsable de supervisar y coordinar a todos los componentes técnicos de la Sala de Bingo. 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 Bingo y/o a quienes posean rangos de jerarquía superior al suyo.

C) Sala de Máquinas Electrónicas de Juegos de Azar ("Sala de Máquinas")**Vendedores/ Asistentes de Sala de Máquinas -**

Los vendedores son trabajadores encargados de la venta directa de los cospeles, fichas y/o cualquier otro medio o dispositivo actual u futuro que se utilice a los fines del juego, a los clientes durante la jornada laboral en que dicha actividad se desarrolla dentro de las instalaciones de las Empresas.

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/Auxiliar de Cajeros de Sala de Máquinas -

Los auxiliares de Sala de Máquinas serán aquellos trabajadores que colaboren en aquellas 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. Se desempeñan también como apoyo del Cajero de la Sala de Máquinas en lo que respecta a la totalidad de las actividades que el Cajero desarrolle y requiera de ayuda o asistencia.

Vendedores / Asistentes Auxiliares de la Sala de Maquinas 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, vísperas de días no laborables y días no laborables y fechas especiales o trabajadores que desempeñan sus tareas todos los días por 4hs por jornada. En este caso la dotación de trabajadores en ambas modalidades de contrato, no superará el 10% de la dotación.

Cajeros de la Sala de Máquinas -

Son los trabajadores responsables de canjear los cospeles y/u otros comprobantes por dinero a solicitud de los vendedores y de los clientes de la Sala de Máquinas. Asimismo son responsables de la recaudación y la contabilidad existente de los fondos del sector que tengan a su cargo durante la jornada de trabajo.

Sub- Jefe de Sala de Maquinas.

Es el trabajador responsable de supervisar y coordinar 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.

Tesorero de fichas.

Es el trabajador responsable de ejecutar las tareas de control, recuento y habilitación de las fichas -u otros medios físicos utilizados para el juego en la sala de maquinas.- Se reporta al Jefe de Sala:

D) Sector de Mantenimiento

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. Por decisión de la empleadora podrá encomendarsele el retiro de fichas.



Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

Sinco Ramoña S.A.
Dr. Alejandro M. Canale
Gnaudi

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

E) Sector de Técnicos.

Oficial Técnico:

Es aquel trabajador que tiene como responsabilidad el cuidado y la reparación y puesta en funcionamiento de las máquinas electrónicas de juegos de azar y sus componentes, así como también los artefactos eléctricos en general, monitores de TV., Etc. Asimismo realizarán los trabajos preventivos que los mencionados artefactos demanden.-

F) Servicio de Admisión, Control y Vigilancia:

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. Deberán efectuar el control de ingreso y salida del personal conforme a las pautas que les otorgue el Gerente del establecimiento.-

G) Sector Administrativo.

Empleado Administrativo:

Son los trabajadores que tendrán a su cargo las tareas administrativas correspondientes a la Empresa.

I) Personal Relaciones Públicas

Son aquellos trabajadores responsables de atender las necesidades de los clientes, manteniendo un ambiente de cordialidad y verificando que se encuentren confortablemente dentro del establecimiento.-

Artículo N° 11.- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El trabajo parcial se regirá por lo normado en el artículo 92 ter. de la Ley de Contrato de Trabajo

Artículo N° 12.- CONDICIONES ECONOMICAS

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicaran a los trabajadores afectados por la presente convención colectiva quedan especificadas en los siguientes conceptos y en las cuantías que se indican en la escala salarial adjunta que integran la presente. Todas las condiciones económicas serán computadas en período mensual sin perjuicio de su

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

proporcionalidad en casos de liquidaciones, altas y demás circunstancias cuyo cómputo sea inferior al periodo 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.

13.1 CONCEPTO

- 1º) Salario básico convencional de la actividad.
- 2º) Complemento por antigüedad
- 3º) Premio por Asistencia
- 4º) Premio por Puntualidad
- 5º) Plus Empresa

13.1.1 Salario básico convencional de la actividad

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

13.1.2 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 lo establecido en las condiciones particulares del presente. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el aniversario.

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

Será asignada al personal con contrato por tiempo indeterminado, en la cuantía del salario básico convencional de la actividad vigente en el momento de su aplicación. Dicho complemento por antigüedad se devengará a razón del 1% (uno por ciento) anual acumulativo por cada año.



Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

Sinco Ramo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Aprobado

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

13.1.3 Premio Por Asistencia

Estará constituido por las sumas consignadas en la escala salarial adjunta de este Convenio, al que tendrán derecho aquellos trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada, sin falta de asistencia alguna.

En caso de enfermedad, siempre que la causa de la falta se encuentre justificada por el medico enviado por la Empresa o el medico personal, el trabajador que falte 1 (un) día sufrirá la quita del 25% del importe fijado. Si las faltas mensuales son 2 (dos) perderá un 25% adicional, si son 3 (tres) las faltas perderá otro 25% adicional y si las inasistencias son cuatro (4) o más días la pérdida del plus será íntegra.

En caso de una (1) ó más inasistencias injustificadas la pérdida del Plus será íntegra.

Las inasistencias por licencias legales y convencionales no son causales de pérdida del Plus.

En el caso de que un trabajador no realice el total de la jornada laboral, solo perderá dicho plus si al momento del retiro no cumplió con el 50% de la jornada.

13.1.4 Premio Por Puntualidad

Estará constituido por las sumas consignadas en la escala salarial adjunta de este Convenio, al que tendrán derecho aquellos trabajadores que, sin llegadas tarde más allá de lo permitido por el reglamento interno de la empresa para permitir la toma de tareas por parte del empleado demorado.

En caso de llegada tarde, de 1 (un) día sufrirá la quita del 25% del importe fijado. Si la llegada tarde es de 2 (dos) días perderá un 25% adicional, si son 3 (tres) días perderá otro 25% adicional y si las llegadas tardes son cuatro (4) o más días la pérdida del plus será íntegra.

13.1.5 Plus de Empresa

Bajo esta denominación se englobarán cualquier cantidad que voluntariamente o por otra causa, no integren los conceptos remuneratorios antes definidos y que vengán cobrando o vayan a cobrar los trabajadores de La Empresa.

Este Plus, será -en su consecuencia- absorbible y compensable con cualquier incremento posterior de las condiciones económicas o no, pactada en sucesivas convenciones colectivas. Podrá ser otorgado o cesado a voluntad de La empresa.

Artículo 14°.- JORNADA LABORAL - DESCANSOS - TURNOS - FERIADOS - HORAS EXTRAS - FRANCOS.

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

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, la 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 la 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.

En un todo de acuerdo a lo previsto en el art. 200 segundo párrafo de la L.C.T. y 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 sea 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%)

FERIADOS. Los feriados 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 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.

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.

Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Dingo Ramaño S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Página 13 de 26

Por cada cuatro (4) 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. Cada cuatro semanas completas trabajadas, es decir veintiocho (28) días, el trabajador gozará de 2 (dos) días francos seguidos.

Los trabajadores que se desempeñan en tareas administrativas cumplirán una jornada laboral de 8 horas de lunes a viernes y 4 horas los sábados. Dentro de dicho horario se encuentre comprendido el lapso de descanso (almuerzo) de dichos trabajadores.

Artículo N° 15.- PROPINAS PROHIBICION DE SU ACEPTACION

Las partes convienen expresamente que queda terminantemente prohibida la aceptación o recepción por parte del trabajador de propinas y/o gratificaciones voluntarias y/o beneficios y/o ganancias, como de cualquier rédito monetario de carácter lícito, que intente o pretenda ser entregado o dado al trabajador por clientes y/o concurrentes y/o parroquianos y/o visitantes, y/o asistentes y/o jugadores ya sea a los fines del Art. 113 de la actual Ley de contrato de trabajo (Ley 20.774 t.o. y sus modificatorias) y o a cualquier otro fin. La eventual entrega de propinas al trabajador por parte del cliente se considerara un mero acto de liberalidad de este último -no aceptado por la empresa- sin ninguna consecuencia, a ningún efecto para la relación de empleo entre trabajador y empleador, y no originan derecho alguno a favor del trabajador en cuanto a determinación del salario, indemnizaciones, aportes y/o contribuciones a la seguridad social, y/o cualquier otro fin.-

Artículo N° 16.- PERIODO DE PRUEBA.

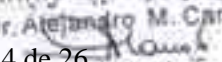
El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba durante los primeros meses (3) meses. En caso de despido dispuesto por La Empresa antes de la finalización del período de prueba, La Empresa no deberá abonar al trabajador suma de dinero alguna en concepto de indemnización por antigüedad. Deberá el empleador de conformidad con la legislación vigente otorgar (o abonar en su caso) un preaviso de 15 días.

Artículo N° 17.- REFRIGERIO:

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención, que laboren 8 horas, tendrán derecho a gozar sin cargo alguno de un refrigerio que proporcionara La Empresa.


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Bingo Ramallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Aprobado

Artículo 18°.- 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.

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

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 accidenta deberá ser dado con una antelación mínima de tres (3) 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.

La Empresa deberá 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.

La 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.

Artículo 19°.- 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 las siguientes:

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 pudiere 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.

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: | 4 días |
| ❖ Por fallecimiento de hermano: | 2 días |
| ❖ Por fallecimiento de abuelos: | 1 día |
| ❖ Por nacimiento de hijos: | 3 días |
| ❖ Por nacimiento múltiple de hijos: | 5 días |
| ❖ Por mudanza: | 1 día |
| ❖ Por trámites judiciales | 1 día |

Casos Especiales

- ❖ Por estudios en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta un máximo de 10 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 20°.- PROTECCIÓN DE MATERNIDAD.

Amplíase 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, siempre que su estado de salud aconseje dicha modificación.

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 por el término de seis meses a gozar de una jornada reducida de trabajo de seis horas diarias, en turno fijo dispuesto por la empleadora 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.

III.- El derecho contemplado en el artículo anterior podrá ampliarse por hasta un año de producido el nacimiento y 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 esta circunstancia.

Artículo 21°.- 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 de 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.


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Singo Banno S.A.
Guillermo M. Canale
Asesorado
Página 17 de 26

Salvo por circunstancias especiales, quedan excluidos del vestuario la ropa interior, el calzado y las medias. En este sentido, la Empresa tendrá derecho a decidir su inclusión individual o conjunta sin que la inclusión en un período determinado genere obligaciones de mantenerla en los períodos sucesivos.

En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que ésta se produjera, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario objeto del presente artículo, el mismo día de la extinción y en óptimas condiciones de conservación. 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.

Artículo 22°.- 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. 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.

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.

Artículo 23°.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

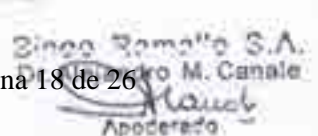
Independientemente de las medidas disciplinarias previstas en normativa vigente y en el reglamento interno que la Empresa redacte a tal efecto, serán consideradas medidas disciplinarias, por orden de importancia, las siguientes:

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

El acoso sexual en el lugar de trabajo es considerado falta grave.


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM


Zingaro Ramallo S.A.
Apoderado

Página 18 de 26

Queda prohibido a los trabajadores canjear bonos de cualquier especie por moneda de curso legal y/o cualquier otro/a 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.

Artículo N° 24.- VACACIONES

El trabajador gozará de un periodo 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, motivado por las especiales características y naturaleza de la actividad, las partes al amparo de lo dispuesto en el art. 154 de la precitada Ley, previa autorización administrativa de la autoridad laboral competente, 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.

–“La Empresa” – **previo consentimiento del trabajador en los términos del art. 164 LCT** – podrá en forma discrecional fraccionar el periodo de receso vacacional del empleado durante el año. Sólo en la circunstancia de producirse tal supuesto, y en consideración a dicho fraccionamiento –“La Empresa”-otorgará en el caso de corresponderle al trabajador un periodo de catorce (14) días, dos periodos de diez (10) días, en caso de corresponderle al trabajador veintiún (21) días se desdoblarían en dos periodos de catorce (14) días, en caso de corresponderle veintiocho (28) días de las mismas se desdoblarán en dos periodos de diez y ocho (18) días y así sucesivamente adicionando un periodo de días mayor al que fija la ley de contrato de trabajo. **LA EMPRESA se ajustará a lo previsto en el Art. 162 de la L.C.T. es decir, la imposibilidad de compensar vacaciones con dinero, salvo el supuesto del art. 156 de la misma ley.**

Para la realización y confección de los turnos será 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.

ARTÍCULO N°25.- CUOTA DE SOLIDARIDAD

De conformidad con lo establecido por el artículo 9° de la ley 14.250, (l.o. por Dto. 108/88) se constituye un aporte solidario, por el plazo de 18 (dieciocho) 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 26 CCT".

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (ALEARA), en la 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 N° 26.- RETENCION DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES

"LA EMPRESA" actuara 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.

"LA EMPRESA" deberá 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, de conformidad con el código de descuentos autorizado por la autoridad laboral en concepto retención con destino a la ALEARA en la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina N° 299.658/65, y el uno por ciento (1 %) de la categoría Vendedor, por cada trabajador afiliado a la A.MU.P.E.J.A. correspondiente a la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina N° 299.659/68

Aquellas otras retenciones que a pedido de la "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 N° 27.- CONTRIBUCIONES CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, "LA EMPRESA" deberá depositar dentro de los primeros diez (10) días de comenzado el mes, el importe que corresponda, conforme la legislación vigente en concepto contribución con destino a la Obra Social a nombre de la Obra

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

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 la empresa.

Artículo N° 28.- APOORTE CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL

Tal como lo disponen las normas vigentes, el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estos aportes 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.

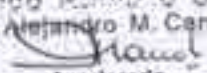
Lo pactado es sin perjuicio del derecho de opción de que cada trabajador goza respecto la elección de la obra social según la ley vigente.

Artículo N° 29.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y SEGURO COLECTIVO DE SEPELIO--

A través de la presente cláusula, se establece la cobertura de un seguro colectivo de vida y seguro de sepelio para los trabajadores de la actividad pagadero por el empleador con arreglo al reglamento que a continuación se detalla:

a) La cobertura de los riesgos descriptos alcanzará a todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma, revisan éstos o no el carácter


Guillermo Ariel Fassione
 Secretario Gremial
 ALEARA

Singo Ramo"o S.A.
 Dr. Alejandro M. Canale

 Apoderado

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

de afiliados a la entidad signataria, conforme lo habilita el artículo 9º de la Ley N° 14.250, texto conforme las modificaciones introducidas por la Ley N° 25.877.

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

c) Ambos seguros revisten el carácter de obligatorios para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.

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 contratados por ALEARA en carácter de instituyente y de único contratante de estos, con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:


d) El premio de dicho seguro se establece en el 1% (uno por ciento) del salario básico de la categoría de "Vendedor de Bingo", y se encontrará íntegramente a cargo del EMPLEADOR.

Los premios deberán ser declarados, liquidados y abonados a través del portal "ALEARA PAGOS" dentro de los primeros diez 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, el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento y Recreación de la República Argentina - ALEARA, informará por medio fehaciente al empleador el monto de los nuevos aportes y contribuciones que deban realizarse mensualmente:

e) El seguro colectivo de vida se contratará por un capital inicial de pesos cinco mil (\$ 5.000), por cada empleado y/u 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


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM


Dr. Alejandro M. Canale
Alejandro M. Canale

comprendido el mismo a partir del día 10 del mes subsiguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con la empresa de la actividad

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

g) 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.

h) El premio de los seguros, previsto en punto c) precedente contemplan los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguros de vida y 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.

ALEARA se compromete a enviar periódicamente a la Cámara de Agencias Oficiales de Lotería Afines de la Provincia de Buenos Aires la información relativa a la aplicación de los fondos y los siniestros pagados.

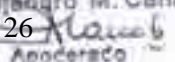
OBJETO DEL SEGURO

1) 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


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Banco Ramallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Apoderado

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.

2) 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.

3) 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 INOS N° 210/81.

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 30: -CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, SOCIALES Y CAPACITACIÓN DE LA ALEARA-

Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Banco Ramallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Página 24 de 26

Las Agencias Oficiales efectuarán una contribución mensual a la ALEARA destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en el uno y medio por ciento (1,5%) del total de la masa salarial bruta remunerativa abonada mensualmente por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma resultante se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio, debiendo ser declarados, liquidados y abonados a través del portal "ALEARA PAGOS".

Artículo N° 31.- 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. Los planes de capacitación se renovarán anualmente.

Artículo N° 32.- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION GREMIAL

Las partes reconocen el ejercicio del derecho sindical de acuerdo con la legislación vigente. La Empresa reconoce un crédito horario de 25 hs. mensuales a favor de los Delegados gremiales en la empresa, de acuerdo a lo previsto en la ley 23.551, las que podrán ser tomadas por el trabajador por jornadas completas.

Artículo N° 33.- VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES

La Empresa otorga un lugar a fin de facilitar a la ALEARA la publicidad de las informaciones al personal colocando vitrinas o pizarras en lugares visibles destinadas exclusivamente a las comunicaciones sindicales oficiales. Las comunicaciones mediante carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas.

Artículo N° 34.- DERECHO DE INFORMACION

A pedido del Sindicato, La Empresa podrá suministrar a la representación sindical la información a la que se refiere el art. 14 de la Ley 25.250, (Modificada Art. 4° de la Ley 23.546). 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.


Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

Con el fin de mantener actualizados los padrones de la Empresa, esta informara en forma mensual a **ALEARA, A.MU.P.E.J.A.** y **O.S.A.L.A.R.A.** las altas y bajas que se produzcan.

Artículo 35º: DOMICILIOS

LAS PARTES constituyen domicilio legal en los siguientes lugares:

ALEARA constituye domicilio en Adolfo Alsina 946/48, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

BINGO RAMALLO S.A. constituye domicilio en la Avenida Córdoba 323 4º piso Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

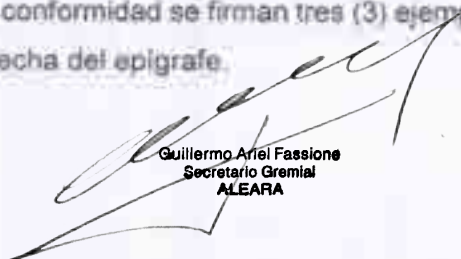
En dichos domicilios se practicarán todas las notificaciones, citación e intimaciones que las partes deban cursarse.

Los mismos subsistirán hasta su cambio lo que surtirá efecto a partir del día siguiente al de su comunicación por medio fehaciente.-

Artículo N° 36.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO

Ambas partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a efectuar la publicación en el Boletín Oficial y la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un (1) ejemplar del mismo a cada trabajador, lo que estará a cargo del gremio.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha del epigrafe.



Guillermo Ariel Fassione
Secretario Gremial
ALEARA

Bingo Ramallo S.A.
Dr. Alejandro M. Canale

Apoderado



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Documentación personal

Número: RE-2022-79589376-APN-DTD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 2 de Agosto de 2022

Referencia: Documentación Complementaria

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 26 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.08.02 16:38:35 -03:00

Andrea Paola VOLPE - 27200405183
en representación de
SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR,
ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES
DE LA REPUBLICA ARGENTINA (ALEARA) - 30679675202

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.08.02 16:38:36 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1597-23 CCT 1686-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 28 pagina/s.