

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **A. ENTIDADES SIGNATARIAS.**

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante el “Convenio”), la **Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina** (en adelante “**A.A.L.A.R.A.**”), con domicilio en la avenida Olazabal 3801 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Víctor Daniel AMOROSO, como Secretario General, Andrés Horacio RODRIGUEZ y Ernesto Alberto CAVALLO como miembros paritarios, y por la Dra. Mariela Fabiana LOPEZ, como Asesora Legal, por el sector laboral, por una parte; y Casino Iguazú S.A., (en adelante la “**Empresa**”), con domicilio en la Av. Leandro N. Alem 928, 7º piso, de la Ciudad Autónoma de Bs.As., representada por el Sr. Carlos A. López Ruiz, por el sector patronal, por la otra parte.

### **B. ACUERDO.**

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

Las partes se reconocen mutuamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de la Empresa, en un todo de acuerdo con las normas legales vigentes.

### **Artículo. 1º. AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores vinculados con los juegos de azar y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias de la misma actividad específica de la Empresa, que se desempeñen en las categorías que se indican en el art. 8º del presente Convenio y que ejerzan su actividad total o parcialmente en el ámbito donde tenga sedes la Empresa, en el territorio de la República Argentina.

## **Artículo. 2º. AMBITO PERSONAL.**

Este Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en Casino Iguazú S.A., y que se encuentren vinculados con los juegos de azar y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias de la misma actividad específica de la Empresa, detallados en las categorías que se indican en el art. 8º del presente Convenio.

Este Convenio establece las bases para las relaciones laborales, entre la Empresa y los trabajadores comprendidos en éste, cualquiera que sea la modalidad de la contratación laboral, a excepción del siguiente personal: i) personal de supervisión, gerencia y dirección; ii) graduados universitarios en el cumplimiento de sus funciones profesionales; y iii) médicos y enfermeros.

También se encuentran expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializados, mencionando en particular a las siguientes: i) construcción, reparación y modificación de obras civiles; ii) seguridad patrimonial y vigilancia; iii) mantenimiento y limpieza general; iv) preparación, distribución y servicios de comidas; v) servicios de seguridad e higiene industrial y vi) servicios de informática.

El Sindicato será provisto por la Empresa, en forma mensual, de un listado que detalle el personal excluido, indicando su cargo y función, solamente aquellos relacionados con la actividad específica del Sindicato. Esto es, no se informarán aquellos empleados alcanzados por otros convenios colectivos sindicales.

La totalidad del personal excluido no podrá ser superior al 18% de la nómina del personal cubierto por el presente convenio.

## **Artículo. 3º. VINCULO A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad sin valor ni efecto alguno y deberá reconsiderarse todo su contenido, procediendo a una nueva negociación colectiva.

**Artículo. 4º. ABSORCION Y COMPENSACION.**

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad y en forma anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores antes de su entrada en vigor, cuando éstas superen las previstas en el presente Convenio y se considerarán absorbidas desde su entrada en vigor.

**Artículo. 5º. AMBITO TEMPORAL.**

Este Convenio tendrá una duración de dos años, a contar desde la fecha de su homologación. Exceptuase de esta disposición las cláusulas económicas y las relativas a la jornada laboral, las que entrarán en vigencia a partir del 1/01/2001. Si ninguna de las partes lo denuncia al menos 30 días antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado por un período equivalente.

**Artículo. 6º. CARACTERISTICAS DEL CONVENIO.**

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio, económicas o de otra índole, consideradas en su conjunto y en forma anual, tendrán la consideración de mínimas.

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 será realizado oportunamente por cada una de las partes, 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. 7º. POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.**

Las partes declaran que constituyen objetivos comunes, el mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y el mejoramiento de las condiciones de trabajo 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

este Convenio 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 mutuo.

Al efecto, el empleado al que se le asignen tareas de distinta calificación cuando sean adjudicadas debido a una circunstancia transitoria, superior a una semana continuada, mantendrá la remuneración que se encontraba percibiendo cuando sea una categoría inferior y percibirá el “Plus por Categoría”, cuando ésta sea superior, según se define en el art. 16, ap. A” pto. “vi”.

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 ni que le ocasione perjuicio material o moral al trabajador.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la Empresa, atento a la polifuncionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado, pudiendo ser convocados a desempeñar cargos de mayor responsabilidad a modo de entrenamiento durante un período máximo de hasta seis (6) meses sin derecho a ninguna compensación adicional –a excepción de lo normado en el Art. 16. inc.VI “Plus por Categoría”- , al cabo de los cuales se los confirmará con una nueva asignación salarial o se los devolverá a la anterior función sin derecho a reclamo alguno, según el resultado del entrenamiento y el criterio de la Empresa sobre el mismo.

### **Artículo. 8°. CATEGORIAS PROFESIONALES.**

Teniendo en cuenta la especialidad técnica del trabajo a desarrollar en la actividad, la descripción de funciones y tareas de cada categoría, es facultad de la Empresa su concreción y especificación, quedando específicamente asumida la movilidad funcional entre las categorías más adelante descriptas.

No obstante ello, el desempeño continuado en una de las categorías superiores por más de seis (6) meses, producirá automáticamente el encuadre del trabajador en dicha categoría, salvo que se trate de una sustitución específica de una persona por licencia por enfermedad o excedencia, en cuyo caso el plazo a computar será de hasta un máximo de doce (12) meses.

Las categorías profesionales, se clasificarán en: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K y L, las que a su vez se podrán dividir en subcategorías.

### **CATEGORIA A**

En esta categoría se encuadran los Inspectores-Pagadores, cuya función es netamente técnica y de control.

### **CATEGORIA B**

En esta categoría se encuadran los Pagadores y Ayudantes de Pagadores, cuya función es la atención de la explotación de las mesas de juego.

### **CATEGORIA C**

En esta categoría se encuadran los Cajeros Principales, cuya función es el control operativo de las cajas principales y anexas.

### **CATEGORIA D**

En esta categoría se encuadran los Cajeros Ayudantes, cuya función es la operación de las cajas principales y anexas.

### **CATEGORIA E**

En esta categoría se encuadran los Técnicos de Tragamonedas, cuya función es el mantenimiento, operación y control de las máquinas tragamonedas.

### **CATEGORIA F**

En esta categoría se encuadran los Auxiliares de Salas de Juego, cuya función es la atención de la recepción de clientes de la Empresa y la coordinación de su traslado.

### **CATEGORIA G**

En esta categoría se encuadran los Chóferes, cuya función es la conducción de los vehículos de transporte de clientes y la coordinación de su traslado, el cuidado de su aseo y el fiel cumplimiento de las normas de tránsito así como el estacionamiento de los vehículos de los clientes y el cuidado de las playas de estacionamiento.

### **CATEGORIA H**

En esta categoría se encuadra el personal de Inspección, cuya función es la atención de la seguridad del personal y los bienes e instalaciones de la propiedad, así como la de los clientes y sus bienes y la prevención de eventuales ilícitos.

### **CATEGORIA I**

En esta categoría se encuadra el personal de Mantenimiento, cuya función es el adecuado mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos, instalaciones y construcciones de la Empresa, propias o alquiladas.

### **CATEGORIA J**

En esta categoría se encuadra el personal de Limpieza, Jardinería y Arreglos Florales, cuya función es la limpieza de los equipos, instalaciones, accesos, playas de estacionamiento y bienes de la Empresa, así como la atención de los arreglos florales y jardines de la Empresa.

### **CATEGORIA K**

En esta categoría se encuadra el personal de Administración y Contabilidad, cuya función es la atención de los diferentes servicios administrativos, incluyendo depósitos y archivos, y de los servicios contables y de procesamiento de datos de la Empresa.

### **CATEGORIA L**

En esta categoría se encuadra el personal de Comercialización, cuya función es la coordinación de los diferentes servicios a los clientes, incluyendo los de transporte, alojamiento, organización de torneos, publicidad de la Empresa y similares.

Las definiciones anteriores tienen un carácter meramente enunciativo y no limitativo, correspondiendo a la Empresa, en todo momento la especificación, concreción y determinación de las funciones que el trabajador debe de realizar y su forma.

### **Artículo. 9°. PERIODO DE PRUEBA.**

Todos los trabajadores, por razón de la especialidad técnica de la actividad en cuestión y en función de la categoría a la que aspiren,

estarán sometidos a un período de prueba, conforme a la regulación establecida por el art. 92 bis de la Ley Contrato de Trabajo (t.o.1976) modificado por la Ley 25.250. Dicho período será de 6 meses.

Durante dicho período de prueba la categoría Profesional será designada por la nomenclatura “(Categoría que corresponda) en prueba”, siendo sus condiciones salariales las específicamente contempladas en el Art. 16 del presente Convenio.

Este período de prueba se aplicará igualmente con ocasión del cambio de categoría, en cuyo caso mantendrá el salario básico de la misma, y percibirá durante dicho período de prueba una suma adicional equivalente al 50 % de la diferencia entre los salarios básicos de las categorías de referencia .

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.

En el caso de que se trate de cambios de categoría, y para el caso de que el aspirante no haya obtenido la aprobación para la nueva categoría, retornará a la categoría de origen, sin que la percepción de la remuneración indicada en el presente artículo , pueda reputarse como consolidación remuneratoria.

#### **Artículo. 10º. JORNADA LABORAL. DESCANSOS. TURNOS. FERIADOS. HORAS EXTRAS.**

La jornada laboral en cómputo horario, ya sea diario, semanal, mensual o anual, se ajustará a la máxima legal vigente en cada momento, de acuerdo a lo normado en la Ley 11.544.

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

Dadas las características y naturaleza de la actividad, y de acuerdo con lo referido en el Art. 3º de la Ley 11544, 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 contemplado la naturaleza nocturna parcial del trabajo, y en su consecuencia no procederá especialidad complementaria o recargo alguno, sea económica

o de otra índole, con ocasión de la realización total o parcial del trabajo en horas nocturnas. Los turnos nocturnos podrán ser organizados de forma rotativa en función de ocho horas normales de trabajo durante cinco días a la semana, o de modo tal que no excedan las 42 horas semanales.

Los días feriados nacionales y/o provinciales, legalmente establecidos y efectivamente trabajados, serán abonados en base a la remuneración normal, más un adicional del 100%. Se entenderá a los efectos del presente Convenio, que si la sesión comenzó en día hábil y concluyó en día feriado, a los efectos remuneratorios será tomada dicha jornada de trabajo como día hábil; por el contrario, si la sesión comenzó en día feriado y concluyó en día hábil, será computada dicha jornada de trabajo, a los efectos remuneratorios, como día feriado.

Asimismo se establece expresamente que el 19 de Octubre de cada año es considerado el día del Trabajador de la A.A.L.A.R.A., por lo que dicho día será abonado, en caso de ser trabajado, con un adicional del 50%.

Serán consideradas horas extras, aquellas que en cómputo mensual realice el trabajador y que excedan del cómputo legal o convencional máximo establecido, y podrán, con la conformidad del trabajador, ser compensadas en el mes siguiente o bien ser abonadas conforme la cuantía que fije en cada momento la legislación.

#### **Artículo. 11°. REFRIGERIO. DESCANSOS.**

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención tendrán derecho a tomar un refrigerio de 20 minutos. Sin perjuicio de ello y durante el transcurso de cada jornada, los trabajadores de mesas de juego tendrán un lapso de descanso de 15 minutos cada 45 minutos efectivamente trabajados, que será programado según las necesidades de la Empresa.

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva podrán consumir gratuitamente en el comedor de empleados de la Empresa, y a cargo del empleador, un refrigerio por jornada efectivamente trabajada que no tendrá carácter remunerativo. El contenido del refrigerio será establecido por la Empresa.

#### **Artículo. 12°. ACCIDENTES DE TRABAJO. ENFERMEDADES. NORMAS DE HIGIENE.**

En caso de accidentes o enfermedades, se estará a las disposiciones legales en vigor en cada momento; no obstante el trabajador, deberá comunicar a la empresa de la ausencia según lo establece el art. 209 L.C.T., con una antelación no menor a dos horas antes de su horario de

presentación al trabajo. El incumplimiento de esta norma en tiempo y forma podrá ser sancionado por el Empresa.

La Empresa deberá disponer, conforme a la legislación vigente, de dependencias e instalaciones necesarias para uso exclusivo del personal, en las condiciones de higiene y seguridad que fije las normas vigentes en la materia, así como disponer de un botiquín de primeros auxilios para situaciones de emergencia.

### **Artículo. 13°. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.**

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: 10 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: 3 días

Por fallecimiento de hermano: 2 días

Por nacimiento de hijos: 3 días

Por nacimiento múltiple: 5 días

Por mudanza: 1 día

Por estudios en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta un máximo de 12 días, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada

Por adopción: la mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia paga de 30 días. Para acreditar este beneficio deberá tener la tenencia provisoria o definitiva y el adoptado debe ser menor a seis años

Por nacimiento con síndrome de Dawn: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma

Todos los días determinados para las licencias serán corridos.

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

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

### **Artículo. 14°. ROPA Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.**

Al inicio de la relación de empleo, la Empresa proveerá a cada trabajador de dos (2) equipos completos de vestimenta; reemplazándolos a razón de un equipo por año, sin perjuicio de las facultades de la misma de otorgar una mayor cantidad.

Es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza, independientemente que en algunos casos, la Empresa brinde el servicio de limpieza. Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la Empresa, quedando prohibida su utilización fuera del lugar de trabajo. Queda incluido en el vestuario el calzado, exclusivamente para el personal femenino correspondiente a las siguientes categorías: A, B, C, D, F. El personal de ambos sexos de la Categoría "I" también recibirá el calzado.

La Empresa suministrará las herramientas de trabajo adecuadas para la tarea que tenga que desarrollar el trabajador, quien será responsable por su cuidado y uso adecuado.

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

#### **Artículo. 15°. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

Las mismas se regirán por lo dispuesto en el art. 67 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

#### **Artículo. 16°. CONDICIONES ECONOMICAS.**

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicarán a los trabajadores comprendidos dentro del Convenio, quedan especificadas en los siguientes conceptos y en las cuantías que a continuación se indican.

Todas las condiciones económicas serán computadas en períodos mensuales sin perjuicio de su proporcionalidad según corresponda, en casos de liquidaciones, altas y demás circunstancias cuyo cómputo sea inferior al período mensual.

#### **A. CLASIFICACION**

- i) Salario básico.
- ii) Complemento por antigüedad.
- iii) Plus de Asistencia y Regularidad.
- iv) Manejo de fondos
- v) Plus de Empresa.
- vi) Plus por Categoría.

### **i) Salario básico**

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

### **ii) Complemento por antigüedad**

Será asignado al personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa y con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en una escala creciente según se establece en el Anexo II al presente Convenio, calculado sobre el salario básico convencional de la actividad vigente en el momento de su aplicación.

Dicho complemento por antigüedad se devengará por períodos bianuales, hasta el 13° año, a razón del 1% bianual; del 14° año al 19° su cuantía será del 2 % bianual, y a partir del 20° queda fijo en un 14%. En ningún caso dicho complemento podrá ser superior al 14 % del salario básico convencional de la actividad vigente en cada momento.

### **iii) Plus de Asistencia y Regularidad – Presentismo**

Estará constituido por las sumas consignadas en el Anexo I a este Convenio, equivalentes al 20% del salario básico, al que tendrán derecho aquellos trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada, sin falta de asistencia o de puntualidad alguna, de ninguna naturaleza.

En los supuestos de ausencias por enfermedad o accidente, el trabajador deberá dar estricto cumplimiento a las previsiones de los Arts. 209 y 210 del régimen de contrato de trabajo que a continuación se transcriben e incorporan al presente convenio, para mejor conocimiento de los trabajadores:

Art. 209.- “El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.”

Art. 210.- “El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.”

Queda asimismo establecido, que solo resultarán acreditativos de la situación de enfermedad o accidente, los certificados médicos expedidos por el facultativo designado por el empleador, conforme a lo establecido por el Art. 210, del régimen de contrato de trabajo, o por entidad médica pública oficial.

Los trabajadores deberán mantener actualizados sus domicilios de residencia en forma permanente. En ningún caso podrá justificarse una ausencia respecto de la cual el empleador no haya podido ejercer su facultad de control, por la falta de actualización del domicilio de residencia del trabajador.

En los supuestos de accidentes de trabajo, ambas partes deberán cumplir con las denuncias pertinentes por ante la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que ampare a los trabajadores de la Empresa.

La Empresa se reserva la facultad de analizar el pago de dicho “Plus” en los casos en que exista incumplimiento a lo establecido en los párrafos anteriores.

#### **iv) Manejo de fondos**

Es un adicional, consignado en el Anexo I, que se abonará a aquellos trabajadores que manejen físicamente fondos o valores equivalentes, sin perjuicio de las responsabilidades que les pueda caber por fallas o faltantes en la caja o valores equivalentes a su cargo.

#### **v) Plus de Empresa**

Bajo esta denominación se englobarán cualesquiera cantidades 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 consecuencia, compensable con cualquier incremento posterior de las condiciones económicas pactadas en las sucesivas convenciones colectivas.

#### **vi) Plus por Categoría**

Bajo esta denominación se entenderá el adicional que percibirá el empleado en ocasión de acceder en forma transitoria o excepcional -según se explica en el art. 7º- a una categoría mayor a la del empleado, y consistirá en el pago de una suma equivalente al 50% de la diferencia entre los salarios básicos de ambas categorías.

Este adicional durará mientras persistan las causas transitorias o excepcionales que le dieron origen, finalizando el mismo, sin derecho a compensación de ninguna clase, al término de las circunstancias que lo originaron.

## **B. REGIMEN TRANSITORIO DE ADAPTACION**

En razón de ser ésta la primera convención colectiva de trabajo de la Empresa, y en su consecuencia la definición y fijación de los conceptos remuneratorios que integran el salario de la actividad por categorías, y sus importes, la Empresa procederá a adaptar los recibos de salarios y las bases de cotización, que hasta ahora estuvieran vigentes, con arreglo a los siguientes criterios:

1º) A la entrada en vigor del Convenio, la Empresa aplicará a las diferentes categorías los conceptos salariales aquí definidos, en las cuantías consignadas, en sustitución de los conceptos y cuantías que hasta la fecha viniesen figurando en las nóminas salariales.

2º) Si una vez aplicado lo anterior, resultase que el trabajador percibiera líquidamente menor cantidad de la que hasta la entrada en vigor del Convenio viniera percibiendo, la diferencia existente con más el porcentaje necesario para cubrir los aportes a cargo del trabajador que establezca la ley, se integrará en el concepto de “Plus de Empresa”, garantizándose a estos efectos a todos los trabajadores, las retribuciones líquidas que vinieran percibiendo hasta esa fecha.

## **Artículo. 17. PROPINA- CAJA DE EMPLEADOS.**

El presente CCT reconoce el derecho de los trabajadores comprendidos en el sector juego, caja de juego, tragamonedas y recepción casino y Técnico en mantenimiento de platos de ruleta, a la percepción de propina, en tanto la remuneración bruta mensual de los mismos sea igual o inferior a \$ 1700. La misma tiene carácter remunerativo, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 113 de la L.C.T.. Los fondos que se perciban por tal concepto, ingresarán a un fondo común denominado “Caja de Empleados”, cuya naturaleza, funcionamiento y control se encuentra regulado en el ANEXO III del presente convenio.

En atención al carácter remunerativo de la propina que aquí se establece la empresa asume el pago de las contribuciones patronales que por ella corresponde en concepto de sueldo y SAC, sin que esta obligación se

extienda al pago de la licencia anual que será abonada sin consideración de la misma.

Por otra parte, y en virtud de las obligaciones que la empresa asume sobre el particular, deberá consensuarse con ésta toda modificación que se introduzca en el reglamento operativo de la propina.

Sin perjuicio de lo regulado en el anexo III, queda establecida la participación, en el comité de propina, de un delegado gremial en representación de la entidad sindical, siendo la participación del mismo ad-honorem.

### **Artículo. 18°. MODALIDADES DE CONTRATACION**

Ambas partes reconocen la importancia de promover acciones concretas para contribuir a la integración social y laboral de personas discapacitadas, entendiéndose por tales las definidas en el art. 2° de la Ley 22431. En este marco, la Empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, el empleo de personas discapacitadas, para que cumplan tareas en relación de dependencia, en funciones adecuadas a sus capacidades.

### **Artículo. 19°. CAPACITACION DEL PERSONAL.**

La Empresa se compromete a instrumentar programas de capacitación laboral gratuita, con el objeto de formar al personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, exigidas para la evolución y desarrollo de la Empresa, procurando privilegiar el valor agregado que cada uno de los trabajadores puede incorporar a sus tareas.

A tal fin dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, sin ningún tipo de condicionante que no esté vinculado a la planificación de carrera, capacidad y al pleno desarrollo de cada trabajador. Los cursos se dictarán dentro o fuera del horario de trabajo. A los efectos remuneratorios, tales capacitaciones realizadas fuera del horario laboral, no serán consideradas como horas normales de trabajo, dada la finalidad de desarrollo y beneficio para el empleado.

Asimismo, la Empresa efectuará cursos de capacitación tendientes a la prevención de accidentes y siniestros que se impartirán al inicio de la relación laboral y luego en forma periódica, tendientes a cumplir las exigencias establecidas en la Ley de Seguridad e Higiene.

La entidad gremial comprometerá todo su apoyo para el adecuado cumplimiento de esta finalidad común. La programación de los

cursos se basará en los principios de libertad de participación e igualdad de oportunidades concibiéndolos como un medio idóneo para la realización individual y mejora colectiva.

#### **Artículo. 20°. VACACIONES.**

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado según prevé el art. 150 de la Ley 20.744.

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, convienen en que el período de goce de las vacaciones se podrá realizar en cualquier época del año, de forma que como máximo en un mes determinado, no se encuentre en período de vacaciones más del diez por ciento (10%) del plantel del centro de trabajo. En este caso, la homologación por parte de la autoridad laboral competente del presente CCT se considerará equivalente a la autorización a la que alude el art. 154 de la ley citada.

Para la realización y confección de los turnos será criterio prioritario la antigüedad 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 período vacacional será el del estado civil, teniendo preferencia los trabajadores cuyo cónyuge trabaje, así como la existencia de hijos.

#### **Artículo. 21°. CONTRIBUCION PATRONAL PARA OBRA SOCIAL.**

De conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, la Empresa deberá depositar en la Administración Federal de Ingresos Públicos el importe que corresponda conforme la opción elegida por el empleado y la legislación vigente en concepto de obra social a nombre de la Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (O.S.A.L.A.R.A.) Código 0-0060-4.

#### **Artículo. 22°. APORTE OBRA SOCIAL.**

De conformidad con lo establecido con la Ley de Obras Sociales vigente, la Empresa retendrá a todo el personal amparado y beneficiado por el mismo, de acuerdo con la opción ejercida por el empleado, y deberá depositar en la Administración Federal de Ingresos Públicos el importe que corresponda conforme la legislación vigente en concepto de obra social, a nombre de la Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (O.S.A.L.A.R.A.) Código 0-0060-4. Se deberá enviar a la Obra Social, la copia de la boleta de depósito y una

planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado.

**Artículo. 23°. CONTRIBUCION CUOTA MUTUAL.**

La Empresa procederá a retener la suma fija de pesos quince (\$15), de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar –A.M.U.P.E.J.A.-, en concepto de “cuota mutual”, de acuerdo a la legislación vigente.

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

**Artículo 24°. APORTES CON FINES SINDICALES.**

La Empresa procederá a retener el dos por ciento (2%) de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a la A.A.L.A.R.A., en concepto de “cuota sindical”, de acuerdo a la legislación vigente.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los quince (15) días de su retención, en la cuenta especial de A.A.L.A.R.A. Se deberá adjuntar a la organización gremial, la copia de 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°. RECONOCIMIENTO DE LA ACCION GREMIAL.**

Las partes reconocen el ejercicio de los derechos emergentes de la libertad sindical, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 26°. 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 25.013.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomaren 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.

**Artículo. 27°. APTITUD ELECTORAL.**

Serán elegibles aquellos electores afiliados a la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina que reúnan los requisitos previstos en el Estatuto de la Organización Gremial y la legislación que regula la materia.

**Artículo. 28°. DURACIÓN de MANDATO - CANTIDAD de DELEGADOS**

El número de delegados se establecerá conforme las pautas del artículo 45 de la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales, no computándose a dicho efecto el sistema de turnos rotativos de trabajo. La duración de su mandato será de un año.

**Artículo. 29°. CAPACITACION ADICIONAL.**

La Empresa prestará colaboración al Sindicato para la realización de cursos especiales de capacitación del personal, en el marco de las actividades de la Empresa, dentro del régimen de la Ley 22.317

**Artículo. 30°: CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, SOCIALES Y CAPACITACIÓN DE LA A.A.L.A.R.A..**

La Empresa efectuará una contribución mensual a la A.A.L.A.R.A. destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y de capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en una suma de pesos dos mil (\$2.000.-) la que se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente Convenio. Los importes resultantes deberán depositarse en la Cuenta Corriente de la A.A.L.A.R.A. del Banco de la Nación Argentina Sucursal Montserrat N° 299.658/65. Los fondos aportados serán objeto de una

administración y contabilización especial, que se llevará y documentara separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de A.A.L.A.R.A.

**Artículo. 31°. IMPRESION DE EJEMPLARES.**

La Empresa se compromete a realizar a su cargo la impresión de los ejemplares del texto ordenado del Convenio, una vez que se encuentre homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ambas partes quedan facultadas para solicitar la registración y homologación del Convenio en los términos de la Ley 14.250 y 25250 y sus reglamentaciones.

En prueba de conformidad, se firman cinco (5) ejemplares del mismo tenor y a un único efecto, a los 18 días del mes de diciembre de 2001.

por **CASINO IGUAZU S.A.**

por **A.A.L.A.R.A.**

.....

Carlos A. López Ruiz

.....

Víctor Daniel Amoroso

.....

Andres Rodriguez

.....

Ernesto Alberto Cavallo

**ANEXO I****CONVENIO COLECTIVO AALARA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>CARGO</b>	<b>SUELDO BASICO</b>	<b>PRESENT</b>	<b>MANEJO FONDOS</b>	<b>TURNOS NOCTUR</b>	<b>BRUTO CONVEN</b>
<b>1- JUEGO</b>		<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>
A 1	INSPECTOR / PAGADOR 1°	698	139,60	40	99,81	977,41
A 2	INSPECTOR / PAGADOR 2°	646	129,20	40	92,38	907,58
B 1	PAGADOR	548	109,60	40	78,36	775,96
B 2	AYUDANTE PAGADOR 1°	478	95,60	40	68,35	681,95
B 3	AYUDANTE PAGADOR 2°	427	85,40	40	61,06	613,46
B 4	AYUDANTE PAGADOR 3°	380	76,00	40	54,34	550,34
B 5	AYUDANTE PAGADOR 4°	333	66,60	40	47,62	487,22
<b>2 - CAJA</b>						
C 1	CAJERO PRINCIPAL 1°	698	139,60	40	99,81	977,41
C 2	CAJERO PRINCIPAL 2°	646	129,20	40	92,38	907,58
D 1	CAJERO	548	109,60	40	78,36	775,96
D 2	AYUDANTE CAJERO 1°	478	95,60	40	68,35	681,95
D 3	AYUDANTE CAJERO 2°	427	85,40	40	61,06	613,46
D 4	AYUDANTE CAJERO 3°	380	76,00	40	54,34	550,34
D 5	AYUDANTE CAJERO 4°	333	66,60	40	47,62	487,22

**3 - TRAGAMONEDAS**

E 1	TECNICO PRINCIPAL	524	104,80	40	74,93	743,73
E 2	TECNICO	431	86,20	40	61,63	618,83
E 3	AYUDANTE TECNICO	383	76,60	40	54,77	554,37

**4-AUXILIARES SALA**

F 1	RECEPCIONISTA	599	119,80		85,66	804,46
F 2	AUXILIAR RECEPCIONISTA	459	91,80		65,64	616,44

**5- CHOFERES**

G 1	CHOFER PRINCIPAL	524	104,80		74,93	703,73
G 2	CHOFER	446	89,20		63,78	598,98
G 3	AYUDANTE CHOFER	407	81,40		58,20	546,60

**6-INSPECCION**

H 1	INSPECTOR 1°	485	97,00		69,36	651,36
H 2	INSPECTOR 2°	353	70,60		50,48	474,08

**7 - MANTENIMIENTO**

I 1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 615		123,00			738,00
I 2	MECANICO	504	100,80			604,80
I 3	AYUDANTE MECANICO	361	72,20			433,20
I 4	TECNICO OFICIOS VARIOS	489	97,80		69,93	656,73
I 5	TECNICO	352,00	70,40		50,34	472,74
I 6	AYUDANTE TECNICO	322	64,40		46,05	432,45

**8 - LIMPIEZA**

J 1	ENCARGADO LIMPIEZA	392	78,40	56,06	526,46
J 2	AUX.TAREAS GENERALES	316	63,20	45,19	424,39

**9 - ADMINISTRACIÓN**

K 1	ADMINISTRATIVO	840	168,00		1008,00
K 2	AUX. PRINCIPAL ADMINIST.	700	140,00		840,00
K 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	557	111,40		668,40
K 4	AYUDANTE	441	88,20		529,20

**10 - COMERCIALIZACIÓN**

L 1	COORDINADOR 1°	840	168,00		1008,00
L 2	COORDINADOR 2°	656	131,20		787,20

**ANEXO II****ANTIGÜEDAD AALARA**

<b>Años cumplidos</b>	<b>%</b>
de 2 a 3	1%
de 4 a 5	2%
de 6 a 7	3%
de 8 a 9	4%
de 10 a 11	5%
de 12 a 13	6%
de 14 a 15	8%
de 16 a 17	10%
de 18 a 19	12%
de 20 en adel.	14%

## **ANEXO III**

### **REGIMEN DE PROPINAS**

#### **I – DEFINICION Y ALCANCE**

El personal de Casino Iguazú S.A. que se define a continuación, participará en la recepción y distribución de propinas entregadas por el público asistente a las salas de juego. Estas serán para beneficio de los empleados de juego, caja de juego, tragamonedas y recepción casino, cuyo sueldo bruto mensual sea igual o menor a \$ 1.700. Además se asignará un punto por día que el Casino esté abierto al público, al Técnico en mantenimiento de platos de ruleta.

Todo el personal comprendido será responsable de proyectar una buena imagen del Casino, su grado de profesionalidad y un ambiente amigable. Los jugadores deben ser recibidos en las mesas con un gesto amigable, una sonrisa y un mensaje de "buena suerte" cuando compran fichas. Manteniendo un elevado standard profesional, el pagador podrá sostener una conversación amable con los jugadores que la hayan iniciado, siempre que esto no disturbe o pueda ser una falta de respeto a ningún otro jugador. Ningún tipo de conversación deberá afectar la integridad o eficiencia del juego.

El personal no tiene permitido relacionarse con los clientes fuera del Casino.

Solicitar propinas o cualquier otro comportamiento que pudiera ser interpretado como instigar a obtener una propina no está autorizado y cualquier actitud de ese tipo tendrá una sanción disciplinaria

#### **II -- COMITÉ DE PROPINAS**

El Comité de Propinas estará formado por 4 empleados, todos elegidos por los empleados en condiciones de recibir propinas, y también participará como veedor un delegado gremial de la entidad sindical signataria del presente convenio que será designado por ésta. El Comité elegirá a un miembro como Presidente para presidir las sesiones.

La elección del Comité se realizará entre no menos de 8 empleados nominados por el personal. Las elecciones tendrán lugar cada 6 meses, durante los meses de Enero y Julio.

En caso de una emergencia cuando un miembro sea requerido pero no esté disponible, uno de los candidatos no elegidos en la última elección del Comité representará al personal para cualquier función.

Los miembros del Comité de Propinas recibirán de lo recaudado en propinas \$ 100 brutos cada uno, por mes, por el desarrollo de sus funciones.

### **II.a. Elegibilidad**

Cada empleado deberá tener al menos 6 meses corridos de antigüedad en la Empresa para ser candidato en la elección.

El candidato también deberá haber sido en algún momento miembro del equipo de recuento y estar dentro de la lista de rotación para ejecutar dicha tarea.

El personal femenino que figure en los registros de la Compañía como embarazada, está excluida de la nominación durante su embarazo.

### **II.b. Tareas del Comité**

- 1) Recibir y firmar diariamente el comprobante de la Caja indicando el total de propinas recibidas y auditadas en el día de juego anterior. Una vez firmado, un miembro del comité colocará ese comprobante en el área designada para que todo el personal participante esté informado del importe de propinas diario y acumulado durante el período de pago de sueldos.
- 2) Trabajar con un representante de Contaduría (determinado por el Departamento de Auditoría) para calcular el importe a recibir por cada empleado participante en las propinas. Será responsabilidad del Comité controlar la información enviada al Departamento de Personal referida a los días trabajados y puntos acumulados por los empleados participantes.
- 3) El Comité resolverá cualquier problema relativo a los empleados y sus propinas.
- 4) Deberá reunirse en forma periódica para revisar el procedimiento y brindar a la Gerencia recomendaciones y modificaciones para mejorarlo.
- 5) El Comité asegurará que cualquier cambio a este procedimiento sea informado por escrito al resto del personal participante.

## **III - DISTRIBUCIÓN DE PROPINAS**

Todas las propinas recibidas serán distribuidas entre el personal participante en el programa y pagadas como un concepto adicional dentro del sueldo mensual. Consecuentemente, las cargas sociales e impuestos sobre las mismas serán deducidos en las liquidaciones individuales preparadas por el Departamento de Personal.

Cada empleado participante recibirá un punto básico (uno) por cada día trabajado. Este punto se multiplicará por la cantidad de días trabajados en el periodo de pago, obteniéndose una cantidad de puntos acumulados. Como se indicó anteriormente, el Comité de Propinas será responsable de auditar estos cálculos.

Conforme la naturaleza remunerativa que se le reconoce al adicional de Caja de Empleados, queda establecido que:

1°) Las sumas que correspondan ser abonadas a los trabajadores en concepto de sueldo anual complementario que surjan de la integración de dicho adicional en la remuneración bruta total, será íntegramente a cargo de la empresa.

2°) Al igual que las contribuciones empresarias que mes a mes deban integrarse por los conceptos aludidos y el pago del adicional en cuestión.

Para calcular la parte de las propinas correspondiente a cada empleado por período de pago (divididos en 8 x 4 semanas y 4 x 5 semanas en el año), el Comité dividirá la suma total acumulada de las propinas menos la asignación correspondiente al Comité (\$ 400) por el número de puntos acumulados. Esto determinará el valor del punto que luego será multiplicado por los puntos obtenidos por cada empleado participante en el programa.

Solamente serán considerados los días efectivamente trabajados. Los días de ausencia por cualquier motivo, autorizados o no, licencia legales , vacaciones , permisos sindicales u otras, no serán incluidos. Cualquier empleado que trabaje por lo menos el 50% de su turno se le reconocerá un punto como día trabajado normalmente, siempre que se retire por enfermedad justificada por el Servicio Médico. Asimismo, si la bonificación por presentismo se pierde en el periodo de pago, en forma automática se descontarán 2 días de propinas (puntos) y puede ser penalizado con deducciones adicionales. Los días de ausencias por duelo de familiares directos serán considerados si la Empresa los reconoce como licencia extraordinaria.

por **CASINO IGUAZU S.A.**

por **A.A.L.A.R.A.**

.....

Carlos A. López Ruiz

.....

Víctor Daniel Amoroso

.....

Andres Horacio Rodriguez

.....

Ernesto Alberto Cavallo