

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

A.- ENTIDADES SIGNATARIAS

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTOS, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (ALEARA)** (en adelante **ALEARA**) con domicilio en Adolfo Alsina N° 946/48 de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Víctor Daniel Amoroso, Ariel Fassione Vivian E. Alzogaray y Maria Teresa Coliguante, en su carácter de Secretario General, Gremial, Administrativa y Secretaria de Acción Social respectivamente, los señores Miriam Vanesa Delgado D.N.I. 26.701.067 y Luis Alejandro Bulacio, DNI 28.027.027, como delegados paritarios, y el patrocinio letrado del Dr. Jorge Luis Ginzo, por el sector obrero, y la empresa **ENTRETENIMIENTOS Y JUEGOS DE AZAR SOCIEDAD ANONIMA (ENJASA)**, (en adelante también podrá ser denominada "**LA EMPRESA**"), con domicilio en calle Alvarado 651, de la ciudad de Salta, provincia del mismo nombre, constituyendo domicilio legal en Avda. Córdoba 817, 5º piso de la ciudad de Buenos Aires, representada por su presidente, Sr. Roberto Guillermo Siegfried Turri, con el patrocinio de la Dra. Maria Isabel Di Marco.

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, por la Ley 20.744 y sus modificatorias, por 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.

C.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Las partes celebrantes del presente convenio colectivo de trabajo creen en el sostenimiento de un marco de relaciones laborales que garantice un empleo decente para los/as trabajadores/as comprendidas en su ámbito de aplicación, a la par que genere las condiciones de seguridad jurídica y organizativas necesarias para el desenvolvimiento del emprendimiento económico.

Es por ello, que al momento de decidir avanzar en las tratativas que derivaron en el presente convenio, primero se abocaron a analizar las condiciones del mercado de trabajo y socio económicas imperantes en la Provincia de Salta, para luego concentrarse en el desenvolvimiento del emprendimiento a cargo de la parte empleadora.

El análisis efectuado los ha llevado al convencimiento de haber arribado a un convenio colectivo de trabajo que ha tenido en cuenta los intereses de los/as trabajadores/as y las condiciones necesarias e inherentes a la organización y económicas que garanticen el desenvolvimiento del emprendimiento empresario, en el contexto espacial en el cual se encuentra inserto.

Este convenio reafirma la continuidad de la existencia de empleo totalmente registrado en todos sus parámetros –salarios, categorías y condiciones laborales-, y con la regular integración de los aportes correspondientes al sistema de la seguridad social, situación que lamentablemente no se corresponde con la realidad local de otros emprendimientos económicos existentes en la provincia.

Las condiciones señaladas, sumadas a la determinación de un salario acorde, conforman el contenido de lo que la Organización Internacional del Trabajo y las normas vigentes en materia de negociación colectiva, entienden por empleo decente.

Artículo Nº 1.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio abarca a “LA EMPRESA” dedicada a la organización y explotación comercial del juego de casinos, máquinas y/o juegos automatizados de azar, emisión y distribución de juegos de azar en general, la que desarrolla su actividad en el ámbito territorial de la Provincia de Salta, en su condición de único titular de la Licencia de Juegos para la explotación en todo el territorio de la provincia de Salta, según lo establecido en el Pliego de Bases y Condiciones de la Licitación Pública Nacional e Internacional Nro. 37/99 y Decreto 3616 de fecha 1 de setiembre de 1999, del Ministerio de la Producción y el Empleo, adjudicación aprobada por el Decreto del Poder Ejecutivo Provincial Nº 419 de fecha 15 de Febrero de 2000.-

Artículo Nº 2.- AMBITO PERSONAL

Este convenio ampara a todos los trabajadores que presten servicios en “LA EMPRESA” 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 ésta. Este convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores amparados por él, cualquiera que sea la modalidad de la contratación laboral a excepción del personal directivo y gerentes de la empresa, cuya relación laboral en ningún caso será afectada por este convenio.

También se encuentran expresamente excluidos los empleados de empresas tercerizadas de servicios especializados, mencionando en particular las siguientes: 1) construcción, reparación y modificación de obras civiles; 2) seguridad patrimonial y vigilancia; 3) mantenimiento y limpieza general, 4) preparación, distribución y servicios por terceros, de comidas, bebidas, bar y restaurant; 5) servicios de seguridad e higiene industrial y 6) los que en el futuro las partes expresamente excluyan.-

Artículo Nº 3.- VÍNCULO 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 en su conjunto, 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, así como si se declarase la inaplicabilidad de alguna de sus cláusulas deberá reconsiderarse todo su contenido en una nueva negociación colectiva; excepto que las partes expresamente resolvieran de común acuerdo la continuidad de la vigencia del convenio en las cláusulas no afectadas por la no homologación y/o por la inaplicabilidad.

Artículo Nº 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Todas las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad y en su cómputo anual con las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores antes de su entrada en vigor, inclusive

con las sumas no remunerativas abonadas en virtud de disposiciones legales, convencionales o por decisión empresaria y se consideraran absorbibles desde la fecha de vigencia del presente convenio. En ningún supuesto un trabajador o trabajadora alcanzado por la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo podrá percibir una remuneración bruta total inferior a la que venía percibiendo con anterioridad a su celebración.

Artículo Nº 5.- AMBITO TEMPORAL

Las condiciones generales del presente convenio tendrán una duración de dos años a partir del 1º de Mayo de 2006. Las condiciones económicas hasta el 28 de Febrero de 2007. Tanto las condiciones generales como las económicas se mantendrán vigentes por el principio de ultractividad que las partes pactan expresamente hasta tanto las mismas sean sustituidas por nuevas condiciones acordadas entre las partes celebrantes del mismo.

Artículo Nº 6.- CARACTERÍSTICAS 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 de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación del presente convenio cuya creación las partes pactan expresamente. La misma se integrará, 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, con arreglo a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo Nº 7.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN HABILITADAS.

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

Artículo Nº 8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

Con la finalidad de concretar los objetivos establecidos en el presente convenio, se acuerda crear una Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, interpretación y Autorregulación, la que constituye el mayor nivel del diálogo entre "LA EMPRESA" y ALEARA y estará integrada hasta dos (2) representantes del gremio y hasta dos (2) representantes de la patronal que estos designen oportunamente. Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico, el que podrá participar de las reuniones con voz pero sin voto. Las partes podrán reunirse indistintamente en la ciudad de Salta o Autónoma de Buenos Aires, o en el que las partes acuerden.

Artículo Nº 9.- CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS.

Ambas partes acuerdan que "LA EMPRESA" (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 compromete a contratar personas discapacitadas, en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal.

Se entiende por discapacitados a las personas definidas en el art. 2do. de la Ley 22.431, para que cumplan tareas en relación de dependencia, en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder les asignará "LA EMPRESA".

A su vez, la incorporación de personas discapacitadas, en contratos por tiempo indeterminado, le permitirá a la empresa usufructuar las rebajas de aportes, contribuciones y gravámenes impositivos que las leyes vigentes o futuras permitan.

Artículo Nº 10.- POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las partes declaran que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se procurará 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 de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconoce las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre sobre la base de criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador.

A tal efecto, las tareas de distinta calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño y/o cuando una circunstancia transitoria lo haga requerible, debiéndose mantener la remuneración cuando sea una

categoría inferior y pagándose el plus de categoría cuando ésta sea superior. El trabajador se hará acreedor del mencionado plus cuando corresponda y haya cumplido como mínimo durante 3 meses continuos de trabajo las tareas de dicha categoría superior.

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.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la Empresa, atento la polifuncionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado.

Artículo Nº 11.- CATEGORÍAS. FUNCIONES

Las categorías son las que en el presente artículo se detallan.

Queda específicamente asumida la movilidad funcional entre las categorías más adelante descriptas.

Quedan excluidas del presente convenio las tareas comprendidas en las siguientes categorías: Director de Casino, Gerente de Tragamonedas, Gerente de Juego en Vivo, Gerente de Seguridad, Jefe Técnico, los Gerentes y Subgerentes Departamentales, y Asesores Internos Legal y Financiero.

Las categorías profesionales, serán denominadas:

Sector Juego en Vivo:

1- Encargado de Turno Juego en Vivo: Posee plenos conocimientos de todos los juegos y del manejo global del casino. Apoya la labor de los Jefes de Sala, organiza el conjunto de zonas. Control y recuento de valores. Participa activamente en la atención al Público. Supervisa todo el personal de Casino a su cargo.

2- Jefe de Sala: Posee plenos conocimientos de todos los juegos. A cargo de las academias de perfeccionamiento y aprendizaje de juegos. Control del personal a cargo, funciones organizativas, distribución del personal en la Sala, y relaciones públicas asociadas al Casino. Posee la máxima

responsabilidad ante la dirección de Juego luego del Gerente de Turno y Gerente o Director del Casino. Participa de la fiscalización del conteo de valores.

3- Jefe de Mesa: Posee plenos conocimientos de todos los juegos. Organiza y supervisa las mesas y el sector a su cargo. Coordina la labor en cada sector con sus pares. Mantiene el más alto nivel de eficacia, seguridad y servicio en todo momento, procurando que los croupiers a su cargo cumplan de manera estricta con sus funciones y sigan sus indicaciones con diligencia. Participa de la fiscalización del recuento de valores. Participa como instructor de las academias de juego dictadas para formar nuevos croupiers.

4- Croupier Inspector: Posee conocimiento de 4 juegos como mínimo y de los diferentes procedimientos globales de trabajo en Sala. Ocasionalmente releva a los jefes de mesa y por tal motivo está capacitado para realizar control de elementos de juego al cierre de cada jornada.

5- Croupier de 1ra: Está capacitado y posee plenos conocimientos de al menos 3 juegos de mesa. Excelencia en atención al cliente. A cargo de recibir las bancas para la apertura de cada mesa y la presentación de las mismas en los cierres.

6- Croupier de 2da: Cuenta con poca o ninguna experiencia previa. Conoce 2 juegos como mínimo. Ayuda a preparar el material inherente a cada mesa y asiste a un croupier de 1ra. Está en constante perfeccionamiento y capacitación para el aprendizaje de otros juegos.

Sector Caja:

7- Jefe de Caja A: Controla los valores y administra la operativa general de la Caja incluyendo las tareas de cierre del Casino. Es el responsable de la totalidad del personal de ésta área y de su desempeño dentro del ámbito del casino. Realiza tareas comunes a todos los niveles de personal de caja. Ante nuevas normativas o nuevos servicios proporcionados por el Casino es el responsable y encargado de realizar los procedimientos para llevarlos a cabo. Está capacitado para administrar el tesoro tanto del sector de Juego en Vivo como de Tragamonedas.

8- Jefe de Caja B: Posee las competencias para reemplazar al Jefe de Caja A en su ausencia de manera temporaria o para administrar el tesoro de un casino de Volumen medio de manera permanente. Controla los valores y administra la operativa general de la Caja incluyendo las tareas de cierre del Casino. Es el responsable de la totalidad del personal de ésta área y de su desempeño dentro del ámbito del casino. Realiza tareas comunes a todos

los niveles de personal de caja. Ante nuevas normativas o nuevos servicios proporcionados por el Casino es el responsable y encargado de realizar los procedimientos para llevarlos a cabo.

9- Asistente de Caja: Reemplaza al Jefe de Caja A o B en su ausencia. Conoce y realiza, de ser necesario, las tareas inherentes al cajero. Administra la "Maincage" durante el día de juego. Colabora en el control del personal de ésta área. Prepara los depósitos y transferencias del casino al banco o Casa Central. Efectúa las reposiciones a las mesas si el cajero no posee la cantidad de fichas necesaria. Suministra al cajero de fichas y/o dinero en efectivo si fuese necesario.

10- Cajero: A cargo de administrar una cantidad determinada de dinero en efectivo y fichas. Intercambia fichas por dinero y viceversa manteniendo el monto inicial asignado. Entrega sus fichas para dar reposiciones a la mesa si el Gerente de Turno lo solicita completando el formulario correspondiente. Entrega las bancas iniciales a las mesas y está autorizado a recibir los cierres de mesas para que el cajero administrativo / asistente de Caja proceda a su ordenamiento.

Sector Tragamonedas:

11- Encargado de Turno Tragamonedas: A cargo de la operación de sala, atención al cliente, control de condiciones y del buen funcionamiento de las máquinas. Supervisa el Personal Operativo de Juegos Electrónicos, Recepcionistas y Personal de Servicios, delegando las tareas a cumplir por cada uno. A cargo del tesoro de fichas y del fondo con valores para los billeteros de máquinas. Responsable de la extracción diaria de efectivo de máquinas, y de la confección del Parte de Caja Diario.

12- Fiscalizador: Realiza tareas de fiscalización y control administrativo y operativo en el sector de tragamonedas, las cuales incluyen toma de contadores, control de pagos efectuados, fiscalización del procedimiento de conteo de efectivo y reporte de irregularidades detectadas al Gerente de Tragamonedas. No supervisa personal de manera directa ni maneja fondos de dinero.

13- Asistente de Sala Tragamonedas A: Colabora en sus funciones con el Gerente de Turno Tragamonedas, encontrándose capacitado para reemplazarlo eventualmente durante su ausencia. Colabora en la operación y administración de la sala, atención al cliente, control de condiciones y del buen funcionamiento de las máquinas. Supervisa el Personal Operativo de Juegos Electrónicos. Realiza las tareas de Operativo de Juegos Electrónicos. Colabora y realiza la extracción diaria de efectivo de máquinas,

y confección del Parte Diario. Se encuentra capacitado y posee las competencias necesarias para estar a cargo de una Sala de Tragamonedas de hasta 85 máquinas.

14- Asistente de Sala Tragamonedas B: Colabora en sus funciones con el Gerente de Turno Tragamonedas o con el Asistente de Sala Tragamonedas A, encontrándose capacitado para reemplazarlo eventualmente durante su ausencia. Colabora en la operación y administración de la sala, atención al cliente, control de condiciones y del buen funcionamiento de las máquinas. Supervisa el Personal Operativo de Juegos Electrónicos. Realiza las tareas de Operativo de Juegos Electrónicos. Colabora y realiza la extracción diaria de efectivo de máquinas, y confección del Parte Diario.

15- Operativo de Juegos Electrónicos A: Brinda asistencia al público de forma continua, explicando el juego de cada máquina a quienes lo solicitan y orientando según la inquietud de cada cliente. Maneja fondo de cambio de valores para asistir al cliente. Realiza tareas de caja a cargo de la venta de fichas. Realiza tareas de limpieza según las indicaciones del superior directo. Efectúa lectura diaria de los contadores electrónicos y mecánicos de las máquinas de juego. Está capacitado y posee las competencias necesarias para realizar labores administrativas vinculadas al cierre de sala diario confeccionando las planillas de datos correspondientes.

16- Operativo de Juegos Electrónicos B: Brinda asistencia al público de forma continua, explicando el juego de cada máquina a quienes lo solicitan y orientando según la inquietud de cada cliente. Maneja fondo de cambio de valores para asistir al cliente. Realiza tareas de caja a cargo de la venta de fichas. Realiza tareas de limpieza según las indicaciones del superior directo. Efectúa lectura diaria de los contadores electrónicos y mecánicos de las máquinas de juego.

17- Operativo de Juegos Electrónicos C: Brinda asistencia al público de forma continua, explicando el juego de cada máquina a quienes lo solicitan y orientando según la inquietud de cada cliente en una Sala de Tragamonedas de hasta 85 máquinas. Maneja fondo de cambio de valores para asistir al cliente. Realiza tareas de caja a cargo de la venta de fichas. Realiza tareas de limpieza según las indicaciones del superior directo. Efectúa lectura diaria de los contadores electrónicos y mecánicos de las máquinas de juego.

18- Recepcionista: Realiza la recepción del cliente, orienta a los mismos acerca de los diversos sectores y servicios del Casino. A cargo de la recepción de llamadas telefónicas y del guardarropas. Colabora en la operación de la sala cuando el supervisor se lo requiere. Colabora con el Departamento de Marketing para llevar a cabo diversas campañas. Trabaja

en conjunto con el Departamento de Seguridad para garantizar el filtrado de menores en la sala y lleva a cabo las tareas de control interno delegadas por éste departamento.

Sector Servicios Generales:

19- Encargado de Sector: A cargo de la operación general del sector y de la supervisión y dirección del personal de “Maestranza y Servicios” y “Valet Parking.” Controla Stock y realiza pedidos de insumos varios. Confecciona horarios del personal a cargo, diagrama las tareas a delegar y supervisa el cumplimiento de las mismas.

20- Auxiliar Maestranza y Servicios A: Brinda atención al público de manera continua garantizando la calidad en el servicio de manera constante. Realiza tareas de limpieza generales del Casino. Colabora con el Encargado de Sector y está capacitado para controlar stock de insumos y para realizar pedidos periódicos.

21- Auxiliar Maestranza y Servicios B: Brinda atención al público de manera continua garantizando la calidad en el servicio de manera constante. Realiza las tareas de limpieza generales del Casino.

22- Auxiliar Valet Parking A: A cargo del control del flujo de los vehículos pertenecientes a los clientes. Presta servicios de estacionamiento personalizado recibiendo las llaves del vehículo para estacionarlo y para luego hacer entrega del mismo al cliente cuando el mismo lo solicite. Realiza las tareas de chofer trasladando clientes y empleados en el vehículo proporcionado y habilitado por la empresa para tal fin, de corta, media y larga distancia. Realiza tareas de limpieza y posee excelencia para la atención al cliente.

23- Auxiliar Valet Parking B: A cargo del control del flujo de los vehículos pertenecientes a los clientes. Presta servicios de estacionamiento personalizado recibiendo las llaves del vehículo para estacionarlo y para luego hacer entrega del mismo al cliente cuando el mismo lo solicite. Realiza tareas de limpieza y posee excelencia para la atención al cliente.

Seguridad:

24- Operador de Cámaras (CCTV) de 1ra: Capta, registra e informa de manera objetiva todas las situaciones que surjan durante la actividad que puedan ser motivo de entorpecimiento del buen desarrollo del negocio, tanto de naturaleza externa como interna. Posee la capacidad necesaria para

direccionar el Dpto. de Seguridad en momentos de ausencia del Gerente del área. Posee experiencia en la Teoría, práctica, procedimientos y análisis del desarrollo de la actividad de todos los juegos. Conoce los procedimientos en los sectores de Caja, Tesoro de Juego en Vivo y Máquinas como en los de operación de la Sala. Conoce y opera equipos de seguridad, cámaras e intellex. Elabora informes referidos a puntos anteriores.

25- Operador de Cámaras (CCTV) de 2da: Capta, registra e informa de manera objetiva todas las situaciones que surjan durante la actividad que puedan ser motivo de entorpecimiento del buen desarrollo del negocio, tanto de naturaleza externa como interna. Posee experiencia en la Teoría, práctica, procedimientos y análisis del desarrollo de todos los Juegos. Conoce los procedimientos en los sectores de Caja, Tesoro de Juego en Vivo y Máquinas. Conoce el desarrollo de la actividad en Máquinas, procedimientos en reposiciones, droppeos, auditoría, pagos manuales. Conoce y opera equipos de seguridad, cámaras e intellex. Elabora informes referidos a los puntos anteriores.

26- Auxiliar de Control Interno: Detecta y evita situaciones del tipo físicas en las Salas que pudieran dar lugar a conflictos entre clientes, brinda información objetiva referida a actitudes no claras tanto de clientes como empleados al sector de cámaras. Conoce el movimiento en general de las salas tanto de clientes como de empleados.

Sector Técnico:

27- Auxiliar Técnico A: Repara y mantiene las máquinas electrónicas para las salas de Juego. Colabora en sus funciones con sus compañeros de trabajo ejecutando con diligencia las tareas designadas por su superior directo. Posee conocimientos técnicos avanzados necesarios para la fabricación, reparación y mantenimiento de máquinas. Tiene las competencias necesarias para organizar, delegar y supervisar tareas asignadas a los Auxiliares Técnicos B.

28- Auxiliar Técnico B: Repara y mantiene las máquinas electrónicas para las salas de Juego. Colabora en sus funciones con sus compañeros de trabajo ejecutando con diligencia las tareas designadas por su superior directo. Posee los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo las tareas designadas.

Sector Administración de Juegos

29- Jefe Área: Responsable de ejecutar tareas de operación, administración y supervisión de su área a cargo, reportando al Gerente del Departamento al que pertenece.

30- Supervisor de Área: Realiza tareas de supervisión de personal y de los procesos operativos y administrativos en su área reportando al Jefe de Área y al Gerente de Departamento.

31- Coordinador de Área: Realiza tareas técnicas en su área coordinando equipo técnico de trabajo reportando al Jefe de Área y al Gerente de Departamento.

32- Secretaria Gerente General: Asiste al Gerente General de la empresa en tareas generales de secretariado reportando de manera directa al mismo.

33- Tesorero: A cargo de la operativa y control del movimiento de fondos. Reporta al Gerente de Administración.

34- Cajero: Realiza tareas de atención al público haciendo manejo de fondos para pagar, cobrar, y realizar diversas transacciones, reportando al Tesorero.

35- Técnico: Realiza las tareas de atención, asesoramiento y manejo de las máquinas emisoras de juego, sistema operativo y PCs utilizadas por la empresa en el desarrollo de sus actividades, además de las tareas de mantenimiento reparación de todo tipo de útiles, sistemas, y del equipamiento mencionado.

36- Asistente: Asiste de forma directa al Gerente de Departamento, al Asesor Legal, o al Asesor Financiero en tareas administrativas y de gestión.

37- Administrativo: Realiza tareas de registro y de control de documentación administrativa, contable y atención del público en los diversos departamentos de la empresa.

38- Personal de Servicios Generales: Realiza tareas de limpieza, seguridad y chofer, excluyéndose expresamente al personal que pertenece a las empresas que prestan estos servicios en forma tercerizada.

Cada categoría del Personal de Administración de Juegos tendrá una apertura en A y B, correspondiéndose con la situación de revista del trabajador al momento de acceder a la categoría correspondiente.

Las partes reconocen el carácter polivalente de esas categorías, por lo que se podrá aplicar movilidad funcional y micro movilidad o pequeños cambios con la finalidad de obtener la

máxima eficiencia. Las partes aceptan que la actividad de la empresa signataria obliga a la multifuncionalidad del personal y a su rotación en las tareas, asegurando a los empleados una equitativa y razonable alternancia, sin que ello modifique las categorías ni las remuneraciones.-

Funciones del Personal de Administración de Juegos

Los departamentos del sector administración de juegos, los cuales están a cargo de los respectivos Gerentes y Subgerentes, y las funciones que el personal puede cumplir en los mismos son los siguientes: (Se excluyen de ésta descripción Casinos, Salas, Departamento de Seguridad, y sector Técnico de Tragamonedas, los cuales ya fueron descriptos anteriormente)

Departamento de Tecnología

Jefe de Cómputos
 Coordinador de Sistemas
 Técnico Instalador
 Técnico PCs - Servicio Técnico
 Técnico Operador

Departamento de Juegos

Jefe de Operativa de Juegos
 Jefe de Sorteos
 Administrativo Coordinación de Juegos
 Administrativo Grabado de Cupones
 Administrativo Cobranzas y Juegos
 Administrativo Fiscalización y Cierres
 Administrativo Programación y Sorteos
 Administrativo Otros Juegos
 Administrativo Sub-Agencias

Departamento Comercial

Administrativo Red Comercial

Departamento de Marketing

Asistente de Marketing

Departamento de Auditoria

Administrativo Auditoria

Departamento de Administración

Jefe de Logística, Mantenimiento y Compras
 Tesorero
 Administrativo Contable
 Administrativo Tesoro
 Administrativo Logística, Mantenimiento y Compras
 Administrativo Impositivo

Departamento de Recursos Humanos
Jefe de Administración de Personal
Supervisor de Recursos Humanos
Administrativo Liquidación de Haberes
Administrativo Control Horario
Administrativo Atención al Personal

Asesoría Legal
Asistente Legal

Asesoría Financiera
Asistente Financiero

Artículo Nº 12.- PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE.

Todos los trabajadores que ingresen a la empresa estarán sometidos a un período de prueba. Dicho período de prueba será de tres (3) meses.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y la procedencia del derecho emergente se ajustará a lo que establezca la legislación vigente al momento del distracto.

Artículo Nº 13.- JORNADA LABORAL - DESCANSOS - TURNOS - FERIADOS - HORAS EXTRAS - FRANCOS

La jornada laboral en cómputo horario, ya sea diario, semanal, mensual o anual, se ajustará a la jornada legal vigente.

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 rotativos, a cuyo efecto preverá lo necesario para el cómputo y disfrute de los descansos legalmente establecidos de acuerdo a la normativa vigente y a los usos y costumbres de la empresa.

Se establece expresamente que el 19 de Octubre de cada año es considerado el día del Trabajador de la ALEARA por lo que dicho día y los días feriados nacionales y/o

provinciales, legalmente establecidos y trabajados serán abonados en su remuneración diaria común 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.

Dadas las características y naturaleza de la actividad, y de acuerdo con lo referido en el art. 3º de la Ley 11.544, 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 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.

Artículo Nº 14.- REFRIGERIO – LAPSOS DE DESCANSO

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención y que cumplan la jornada establecida legalmente, tendrán derecho a tomar un descanso por refrigerio de 20 minutos, durante su jornada laboral.

Los diagramas de trabajo del personal que se desempeñe en juego vivo (pañó), que confeccione la empresa deberán respetar el otorgamiento de un 20% de descanso dentro de la jornada laboral, incluyéndose el tiempo de descanso por refrigerio en dicho porcentaje. Los descansos podrán otorgarse en espacios de tiempo desiguales o variables de acuerdo a la intensidad del juego en cada mesa.

Artículo Nº 15.- ACCIDENTES DE TRABAJO – ENFERMEDADES - NORMAS DE HIGIENE.

En los supuestos de ausencia por enfermedad o accidente, el trabajador deberá dar estricto cumplimiento a las previsiones de los artículos 209 y 210 de la L.C.T.

Atento las características de la actividad que explota la Empresa, el trabajador deberá comunicar su ausencia 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 la Empresa.

Queda asimismo establecido que sólo resultarán válidos para acreditar la situación de enfermedad o accidente, los certificados médicos expedidos por el facultativo designado por el empleador, conforme a lo establecido en el art. 210 de la L.C.T., o por entidad médica pública oficial.

Los trabajadores deberán mantener actualizados sus domicilios de residencia. 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, o por cualquier otra causa no imputable al empleador.

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

La Empresa deberá disponer, conforme a la legislación vigente, de dependencias e instalaciones necesarias para uso exclusivo del personal, en condiciones mínimas de higiene y seguridad que fijen las normas, 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 A.R.T. contratada por las responsabilidades emergentes de los accidentes de trabajo.

Artículo Nº 16.- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

El personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de haberes, y siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa, las que en ningún caso podrán ser inferiores a las que correspondan con arreglo a las leyes:

Por matrimonio del propio trabajador: 12 días.

Por fallecimiento de hijos, padres, cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio: 3 días.

Por fallecimiento de hermano: 2 día.

Por nacimiento de hijos: 3 días.

Por nacimiento de hijos (múltiple): 5 días.

Por cambio de domicilio: 1 día, con derecho a un solo día por año.

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

Por adopción, cuando el adoptado fuese menor a seis años y se acredite la existencia legal de la tenencia provisoria o definitiva a los fines de la adopción: 30 días, el que será aplicable a uno de los dos estados de la tenencia.

Por nacimiento de hijo con síndrome Down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos en dicha norma.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. En el caso de nacimiento uno de los tres (3) días de licencia deberá ser día hábil.

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

Artículo N° 17.- PROTECCIÓN DE MATERNIDAD.

Amplíase el régimen de protección de maternidad establecido en el Título VII, Capítulo II de la LCT a las condiciones que seguidamente se indican:

I.- A partir de los 180 días de embarazo, acreditado con el certificado médico al que refiere el art. 177 de la LCT, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad la trabajadora comenzará a prestar tareas en puestos acordes a su estado de gestación.

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 SIETE (7) horas diarias, en turno fijo dispuesto por la empleadora según sus necesidades operativas, sin disminución alguna de su remuneración.

III.- El derecho contemplado en el artículo anterior podrá ampliarse a un año de producido el nacimiento y condicionado a la extensión de la lactancia materna hasta esa fecha, reservándose la empleadora la facultad de exigir la correspondiente acreditación médica, o demás medidas conducentes como para comprobar ésta circunstancia .

La mujer trabajadora podrá hacer uso de licencia sin goce de haberes de hasta treinta 30 días, por enfermedad grave que implique internación de su hijo o hija menor de dieciocho (18) años, durante el período de internación, siempre y cuando no hubiera quien pudiese atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, la empresa otorgará en concepto de subsidio,

sin aporte de ninguna naturaleza, la suma equivalente a la remuneración de la trabajadora, de acuerdo a la evaluación realizada del caso en particular.

La empresa podrá ejercer las verificaciones y solicitar la acreditación documental que estime pertinentes, que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia.

Artículo Nº 18.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a cada trabajador que se desempeñe en casinos y salas de juego de un equipo completo de vestuario, a razón de UN uniforme por año, completo incluido los zapatos, siendo facultad de la misma otorgar una mayor cantidad. Ante el deterioro de la misma la empresa se obliga a reponerlo inmediatamente. Queda aclarado que se entregarán dos camisas por año.

Asimismo 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 de trabajo.

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

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

Artículo Nº 19º.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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

1. Apercibimiento.
2. Amonestación.
3. Suspensión.
4. Despido.

Las mismas se regirán por lo dispuesto en el Capítulo 5 del Título 10 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Queda prohibido a los trabajadores realizar préstamos o cambios de divisas, títulos, bonos, etc. por moneda de curso legal a los clientes asistentes a las Salas de Juego, o recibir regalos o cualquier tipo de presentes. Tales incumplimientos serán considerados falta grave imputable al trabajador.

La empresa se encuentra facultada a reglamentar las mismas

Artículo N° 20.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicarán a partir del 1º de Mayo de 2006 a los trabajadores amparados por la presente convención colectiva quedan especificadas en los siguientes conceptos y en las cuantías que se indican en los Anexos que forman parte de la presente. Los salarios básicos fijados en el **Anexo I A y B** mantendrán su vigencia hasta el 28 de Febrero de 2007 o hasta la fecha de su sustitución por una nueva escala acordada entre las partes celebrantes del presente convenio.

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

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

A partir del 1º de Mayo de 2006, corresponderá la aplicación de la escala salarial definida en el ANEXO I-A y a partir del 1º de Julio de 2006 la aplicación de la escala definida en el ANEXO I-B.

Respecto de las categorías descriptas en el presente convenio y no incluidas en el Anexo I A y B, las partes acuerdan un plazo de negociación para la determinación de las respectivas condiciones económicas dentro de los 90 días de la fecha de homologación del presente convenio.

Respecto a la incorporación de nuevas categorías, las partes acuerdan un plazo de negociación, conforme la necesidad de ir desarrollando nuevas tareas relacionadas con la administración del juego.

CONCEPTOS REMUNERATIVOS

Salario básico convencional de la actividad

Es el vigente en cada momento, con arreglo a lo dispuesto en los Anexos I-A y I-B- que integran el presente Convenio, según sus respectivas fechas de vigencia, estableciéndose su monto para cada categoría. Durante el período de prueba previsto con ocasión del ingreso en la empresa, dicho salario básico será el 100% del previsto para cada Categoría.

En caso de cambio de Categoría, por promoción, mantendrá el salario básico que corresponda a la función desempeñada hasta ese momento, y percibirá durante un período de tres meses en concepto de “plus de formación”, la suma equivalente al 50 % de la diferencia entre los salarios básicos de las categorías de referencia

En tal caso, si a criterio del empleador el aspirante no se desempeña satisfactoriamente en la nueva categoría, retornará a la categoría de origen, sin que la percepción de la remuneración indicada en el párrafo anterior pueda reputarse como consolidación remuneratoria.

Régimen transitorio y de adaptación.

En razón de ser ésta la primera convención colectiva de trabajo de la actividad, la Empresa procederá a adaptar los recibos de salarios y las bases de cotización que hasta ahora estuvieron 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, inclusive respecto de las sumas no remunerativas que vengán disfrutando los trabajadores, sea por disposiciones legales, convencionales y/o por decisión empresaria, las que a partir de entonces pasarán a ser remunerativas.
- 2º) Si una vez aplicado lo anterior, resultase que el trabajador percibe una suma líquida mayor a la que hasta la entrada en vigor del convenio viniera percibiendo, la diferencia en más se integrará en el concepto de plus de empresa, garantizándose a estos efectos a todos los trabajadores como mínimo las retribuciones líquidas que vinieran percibiendo hasta la fecha

Artículo N° 21.- VACACIONES

El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado según prevén los artículos 150 y siguientes de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Artículo N° 22 .- CONTRIBUCIÓN CUOTA MUTUAL.

“LA EMPRESA” procederá a retener la suma fija de pesos quince (\$15), de los haberes del personal comprendido en el presente convenio, que se encuentren afiliados de acuerdo con la Ley de Mutualidades N° 20.321, a partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/2006.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar - A.MU.P.E.J.A., y se deberá adjuntar a la organización mutual, la copia de boleta de deposito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la suma que se haya retenido y depositado

Artículo N° 23.- RETENCION DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES

“LA EMPRESA” actuará como “agente 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, a partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/2006.

“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 afiliado, de conformidad con el

código de descuentos autorizado por la autoridad laboral en concepto de retención con destino a la ALEARA en la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina N° 299.658/65, y pesos quince (\$15.-) por cada trabajador afiliado a la A.MU.P.E.J.A. correspondiente a la cuenta corriente del Banco de la Nación Argentina N° 299.659/68, a partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/2006, a partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/2006.

Artículo N°24.- CONTRIBUCIONES CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL.

A partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/06 y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, "LA EMPRESA" deberá depositar conforme la normativa vigente, el importe que corresponda, en concepto de contribuciones con destino a la Obra Social a nombre de la Obra Social de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina (OSALARA) Código 0-0060-4.

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

Artículo N° 25.- CUOTA DE SOLIDARIDAD

El empleador procederá a retener el dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total de los haberes al personal comprendido en el presente convenio, no afiliado a A.L.E.A.R.A. de acuerdo con lo establecido por el artículo 9º de la Ley 14.250, quedando excluidos todos aquellos trabajadores que no se encuentren comprendidos en el presente convenio colectivo. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de A.L.E.A.R.A., 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 de personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado. Esta retención se comenzará a efectivizar a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y por el término de quince (15) meses. Durante los últimos cinco meses se procederá a retener sólo el uno y medio (1,5) por ciento. El presente aporte se liquidará bajo el concepto "Acuerdo art. 25".

Artículo Nº 26.- 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 por la evolución y desarrollo de la Empresa, al igual que al momento de la incorporación de nuevas tecnologías, para lo cual podrá dictar cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, sin ningún tipo de condicionamientos. Los cursos se podrán dictar fuera del horario de trabajo previa conformidad del trabajador hasta un máximo de 30 horas en el semestre.

La empresa también dictará cursos de capacitación tendientes a la prevención de accidentes y siniestros, modos de evacuación y control de pánico, que impartirá en forma periódica, a fin de cumplir con las normas de seguridad.

La entidad gremial compromete todo su apoyo para el adecuado cumplimiento de esta finalidad común. La programación de los cursos se basará en los principios de la libertad de participación e igualdad de oportunidades, y serán concebidos como un medio idóneo para la realización individual de cada trabajador.

Artículo Nº 27.- 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 Nº 28.- DERECHO DE INFORMACIÓN

A pedido del Sindicato, la Empresa podrá suministrar a la representación sindical la información a la que se refiere la legislación vigente sobre la materia.

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 la información que recibieran de la Empresa, en su carácter de representantes del personal.

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones al personal, la ALEARA colocará vitrinas o pizarras en cada establecimiento en lugares visibles destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al establecimiento o a la organización sindical.

Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva de la ALEARA o en su defecto con sello oficial.

Artículo Nº 29º.- IMPRESIÓN DE EJEMPLARES.

La Empresa se compromete a realizar a su cargo, y conforme las indicaciones de la entidad gremial en cuanto al diseño, la impresión de cuatrocientos (400) ejemplares del texto ordenado de la presente Convención, una vez que se encuentre homologada. La misma se entregará a cada uno de los trabajadores, lo que estará a cargo del gremio

Ambas partes quedan facultadas para solicitar la registración y homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de las Leyes 14.250 y modificatorias.

Artículo Nº 30.- CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA PARA CUMPLIMIENTO FINES SOCIALES, CULTURALES, RECREATIVOS Y DE TURISMO.

La empresa integrará una suma equivalente al uno (1) por ciento de la masa salarial bruta total del personal comprendido dentro de esta CC, devengada mensualmente con destino a la implementación de las acciones sociales, culturales, recreativas y de turismo que lleva a cabo ALEARA. El depósito de las sumas correspondientes se efectuarán en la misma oportunidad y cuenta bancaria establecidas en el artículo Nº 25 de la presente convención colectiva de trabajo, a partir de las remuneraciones a devengarse desde el 01/05/2006.

Artículo Nº 31.-CLAUSULA TRANSITORIA

Las obligaciones referidas a las retenciones, cuotas, contribuciones y depósitos previstos en los artículo 22, 23, 25 y 30 de esta convención colectiva que correspondan al periodo Mayo 2006 serán exigibles dentro de los cinco (5) días de notificada a las partes la homologación del presente convenio.

Artículo Nº 32.- AUTORIZACIONES

El representante de LA EMPRESA autoriza expresamente, en este acto, a ratificar el presente convenio colectivo ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social a la Dra. Liliana Graciela Cecere y la parte sindical autoriza expresamente para su ratificación al Dr.Jorge Luis Ginzo.

En prueba de conformidad se firman cinco (5) ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los días del mes de de 2006

Por Empresa

Por Sindicato

ANEXO I-A

SALARIOS BÁSICOS MENSUALES

Nota: Los importes que se detallan a continuación incluyen todos los incrementos dispuestos oficialmente por el Poder Ejecutivo Nacional, los incrementos convencionales, y los discrecionales otorgados por la empresa, todos éstos sean remunerativos y/o no remunerativos, devengados hasta el 30 de Abril de 2006.

GRILLA SALARIAL

		Bruto desde
CATEGORIA		01/05/2006
Casinos y Salas de Juegos		
Juego Vivo		
1	<i>Encargado de Turno Juego en Vivo</i>	\$ 2,032.32
2	<i>Jefe de Sala</i>	\$ 1,328.20
3	<i>Jefe de Mesa</i>	\$ 1,243.23
4	<i>Croupier - Inspector</i>	\$ 1,186.10
5	<i>Croupier 1 ra</i>	\$ 1,126.04
6	<i>Croupier 2da</i>	\$ 1,099.67
Caja		
7	<i>Jefe de Caja A</i>	\$ 1,908.32
8	<i>Jefe de Caja B</i>	\$ 1,269.60
9	<i>Asistente de Caja</i>	\$ 1,211.00
10	<i>Cajero</i>	\$ 1,082.09

	Tragamonedas	
11	<i>Encargado de Turno Tragamonedas</i>	\$ 1,511.57
12	<i>Fiscalizador</i>	\$ 1,218.73
13	Asistente de Sala Tragamonedas A	\$ 1,222.45
14	Asistente de Sala Tragamonedas B	\$ 1,172.21
15	<i>Operador Juegos Electrónicos A</i>	\$ 1,102.60
16	<i>Operador Juegos Electrónicos B</i>	\$ 1,082.09
17	<i>Operador Juegos Electrónicos C</i>	\$ 1,051.33
18	<i>Recepcionista / Anfitriona</i>	\$ 1,060.85
	Servicios Generales	
19	<i>Encargado Sector Servicios</i>	\$ 1,102.60
20	<i>Auxiliar Maestranza y Servicios A</i>	\$ 1,060.85
21	<i>Auxiliar Maestranza y Servicios B</i>	\$ 1,043.61
22	<i>Auxiliar Valet Parking A</i>	\$ 1,072.34
23	<i>Auxiliar Valet Parking B</i>	\$ 1,043.61
	Seguridad Y Cámaras	
24	Operador de Cámaras de 1ra	\$ 1,243.23
25	Operador de Cámaras de 2da	\$ 1,186.10
26	Auxiliar de Control Interno	\$ 1,060.85
	Departamento Técnico	
27	Auxiliar Técnico A	\$ 1,130.13
28	Auxiliar Técnico B	\$ 1,106.17

Administración de Juegos de Azar		
30	Supervisor de Área	\$ 1,613.20
31	Coordinador de Área	\$ 1,613.20
35	Técnico	\$ 1,123.11
36	Asistente	\$ 1,112.83
37	Administrativo	\$ 1,093.81

ANEXO I-B

GRILLA SALARIAL

		Bruto desde
CATEGORIA		01/07/2006
Casinos y Salas de Juegos		
Juego Vivo		
1	<i>Encargado de Turno Juego en Vivo</i>	\$ 2,227.20
2	<i>Jefe de Sala</i>	\$ 1,562.59
3	<i>Jefe de Mesa</i>	\$ 1,420.98
4	<i>Croupier - Inspector</i>	\$ 1,325.76
5	<i>Croupier 1 ra</i>	\$ 1,225.65
6	<i>Croupier 2da</i>	\$ 1,181.71
Caja		
7	<i>Jefe de Caja A</i>	\$ 2,227.20
8	<i>Jefe de Caja B</i>	\$ 1,464.92
9	<i>Asistente de Caja</i>	\$ 1,367.26

10	<i>Cajero</i>	\$ 1,152.41
	Tragamonedas	
11	<i>Encargado de Turno Tragamonedas</i>	\$ 1,609.80
12	<i>Fiscalizador</i>	\$ 1,313.47
13	<i>Asistente de Sala Tragamonedas A</i>	\$ 1,339.67
14	<i>Asistente de Sala Tragamonedas B</i>	\$ 1,255.94
15	<i>Operador Juegos Electrónicos A</i>	\$ 1,186.59
16	<i>Operador Juegos Electrónicos B</i>	\$ 1,152.41
17	<i>Operador Juegos Electrónicos C</i>	\$ 1,101.14
18	<i>Recepcionista / Anfitriona</i>	\$ 1,129.78
	Servicios Generales	
19	<i>Encargado Sector Servicios</i>	\$ 1,186.59
20	<i>Auxiliar Maestranza y Servicios A</i>	\$ 1,129.78
21	<i>Auxiliar Maestranza y Servicios B</i>	\$ 1,101.06
22	<i>Auxiliar Valet Parking A</i>	\$ 1,148.93
23	<i>Auxiliar Valet Parking B</i>	\$ 1,101.06
	Seguridad Y Cámaras	
24	<i>Operador de Cámaras de 1ra</i>	\$ 1,420.98
25	<i>Operador de Cámaras de 2da</i>	\$ 1,325.76
26	<i>Auxiliar de Control Interno</i>	\$ 1,129.78
	Departamento Técnico	
27	<i>Auxiliar Técnico A</i>	\$ 1,217.98
28	<i>Auxiliar Técnico B</i>	\$ 1,178.05

Administración de Juegos de Azar		
30	Supervisor de Área	\$ 1,702.00
31	Coordinador de Área	\$ 1,702.00
35	Técnico	\$ 1,220.77
36	Asistente	\$ 1,209.60
37	Administrativo	\$ 1,171.94