



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

LUGAR Y FECHA: En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 28 de Febrero del mes de 2007.

PARTES INTERVINIENTES: Por el Sector Empresario la firma **CASINO CLUB_S.A.**, representada por el Sr. Horacio BILBAO, en su carácter de Apoderado, por el Sector Laboral el **SINDICATO de TRABAJADORES de JUEGOS de AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN y AFINES de la REPUBLICA ARGENTINA (ALEARA)**, representada en este acto por su Secretario Gremial Dn. Guillermo Ariel FASSIONE, Vivian ALSOGARAY en su carácter de Secretaria de la Mujer, y la participación de los delegados del personal y miembros peritarios Marta Victoria PUNTANO, Maria Marta KUHNLE, Claudia Elizabeth LINARELLO, Iván ROMERO y Hugo NAVARRO, todos con el patrocinio letrado de la Dra. Luciana Mercedes AMBROSIO.

ACTIVIDAD REGULADA: Actividad de Juegos de Azar, de banca realizados o explotados en Salas de Juegos - según se define más adelante -, comprendiendo la administración y explotación de todo tipo de juego de azar y actividades accesorias, complementarias e imprescindibles a la misma de servicios al cliente y accesorios, en tanto y en cuanto estos servicios conexos funcionen dentro y/o anexados a las Salas de Juegos. El presente se aplicará a las personas de las ramas de la actividad regulada y cuyas categorías y puestos de trabajo están expresa y exclusivamente comprendidas en el desarrollo de los capítulos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

NÚMERO DE BENEFICIARIOS: 1557 (un mil quinientos cincuenta y siete) dejándose constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente.



AMBITO DE APLICACION: Alcance nacional en todo el territorio del país y en todas las salas de juego de propiedad o cuya explotación se encuentra a cargo de CASINO CLUB S.A.-

PERIODO DE VIGENCIA: La presente convención colectiva regirá por un periodo de cuatro (4) años a partir del 1 de Enero de 2007 destacándose que durante ese lapso de vigencia las partes intervinientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades, expresamente homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

SALA DE JUEGOS. (Conceptualización). El desarrollo de los juegos de azar, de banca, se caracterizan - es la nota típica y distintiva - en que la persona que los explota, mediante la previa autorización de la autoridad competente, es quién corre con el riesgo del juego en razón de que el pago de las apuestas con acierto o que resulten premiadas está a cargo exclusivamente del banquero, del titular de la explotación (autorización, permiso, concesión o gerenciamiento). A su vez la actividad y desarrollo del juego se realiza en Salas habilitadas a tal efecto que constituyen un ambiente apropiado y propicio no sólo para el juego, también como esparcimiento y en el que para el desarrollo de la actividad debe conjugarse y ponerse en funcionamiento atractivos y servicios sin los cuales la misma no podría llevarse adelante ya que constituyen un todo indisoluble. La actividad entonces, queda conceptualizada como la organización, armonización y puesta en marcha de un conjunto de servicios en favor del público en general dentro de los cuales los "juegos de azar" si bien constituyen el principal atractivo, no es ni pueden ser los únicos, ya que no se concibe su realización sin la existencia y concurrencia, dentro del mismo ambiente, de los denominados "servicios accesorios" ya que complementan la actividad.-

Se entenderá por "Sala de Juegos" al local en el cual las apuestas, la resolución del juego de apuestas, su conocimiento y el pago del premio correspondiente, se

consume necesariamente en forma inmediata y correlativa, con la presencia del apostador.-

INTRODUCCION.-

CAPITULO I - DEL OBJETO Y LAS CONDUCTAS

1.1.- OBJETO: Es objetivo común de las partes (Empresa - Gremio) emprender una relación estable y armónica, fundada en la convicción sobre la importancia que reviste el desarrollo de nuevas técnicas de producción y trabajo aplicadas en un marco de respeto mutuo, que confluirán en mejores niveles de trabajo, producción, servicio, en la optimización de los costos empresariales y en un máximo desarrollo personal, técnico y profesional de los trabajadores.-

Asimismo coinciden, siguiendo la filosofía de los objetivos comunes, en que la estructura privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia funcional a fin de que la Empresa logre desenvolverse positivamente en un marco de mejor servicio y mayores rendimientos logrando su inserción en el mercado de la actividad de juegos de azar bancados con un alto nivel de competitividad y desarrollo.-

Ello redundará en favor de la conservación de una importante fuente de trabajo, dentro de un contexto de mejora constante en la calidad de los servicios, desarrollo empresarial y en la evolución positiva de las condiciones de trabajo, es decir que comportará el logro de los objetivos básicos y prioritarios de las partes: Empresa - Gremio - Trabajadores.-

A tales fines y en beneficio de la empresa y de los trabajadores se considera esencial y vital la Polivalencia funcional de éstos y es preocupación de la Empresa que sus empleados - en los que constituye la actividad principal - adquieran el conocimiento de todos los niveles y funciones. A esos efectos la Empresa o el Gremio brindarán a los empleados - con carácter obligatorio - la capacitación y formación profesional necesaria, lo que les permitirá desempeñarse en todos los juegos que se exploten y en todos los sectores de la organización empresarial y de la actividad. La empresa y el gremio podrán acordar la realización de actividades conjuntas de capacitación.-

1.2.- METAS PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS





Siendo que el objetivo primario de CASINO CLUB S.A. es crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, calidad de los servicios que presta y seriedad y seguridad de los bienes afectados al desarrollo de su actividad, en un marco de relaciones laborales estables y duraderas, es importante entender que el mayor bienestar de los trabajadores se alcanzará en la medida que se cumplimenten exitosamente estos principios.-

Este objetivo condice con el del Gremio, que es el de mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo y procurando que obtengan un salario justo con oportunidades de progreso laboral.- Por consiguiente, resultando compatibles sus objetivos primarios y con el propósito de alcanzar estas metas, ambas partes reconocen la necesidad de :

- a). mantener una operación del negocio rentable propendiendo al incremento de la productividad y a la optimización en la utilización de los recursos disponibles.-
- b). asegurar a cada trabajador la oportunidad de desarrollar sus habilidades.-
- c). favorecer la Polivalencia funcional y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente laboral que cumpla con las normas de seguridad e higiene industrial, sin ocasionar perjuicio moral ni material al trabajador.-
- d). comprometer la búsqueda constante de mejoras en la calidad, producción, eficiencia y ambientación laboral.-
- e). adherir a las normas de producción, de operaciones y de comportamiento dictadas por la Empresa con ajuste a los lineamientos de este convenio, promoviendo un trato justo e igualitario de los trabajadores y no afectando las condiciones éticas y morales de su "persona".-
- f). promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación, comprometiéndose a intentar la búsqueda de estas soluciones por métodos alternativos que no afecten a las partes.-

1.3.- RESPONSABILIDADES.-

1.3.1.- DE LA EMPRESA: con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, LA EMPRESA se compromete a:

- a). Impulsar, por sí o conjuntamente con el gremio, el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y formación, mediante

el funcionamiento semi - permanente de una academia que permita lograr el desarrollo mencionado.-

b). mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus trabajadores, así como con el Gremio, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo dando así preeminencia al consenso sobre el disenso.-

c). cumplir con las normas convencionales y las disposiciones legales vigentes en todos sus aspectos (pagos en término, concesión de licencias, cumplimiento de horarios, etc.), incluyendo especialmente las de seguridad e higiene como medio de prevención de accidentes y enfermedades

d). orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y grupo familiar, cubriendo la protección de la salud a través de la Obra Social Sindical O.S.A.L.A.R.A. en la medida que ello no limite ni restrinja el derecho de libre elección del trabajador.-

e). alentar y propender al trabajo en equipo para alcanzar objetivos compartidos.-

f). proveer elementos y ropa de trabajo adecuadas y un ámbito laboral cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del trabajador.-

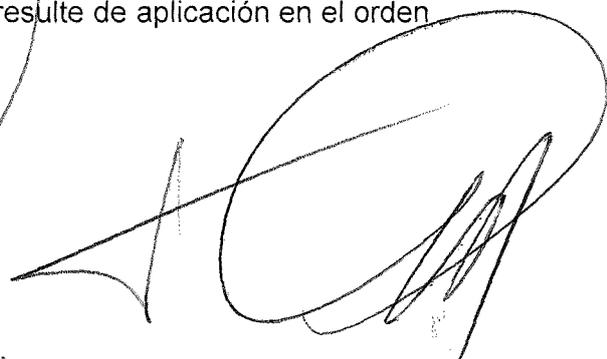
g). mantener sus salas de explotación dotadas de la cantidad de personal necesario y suficiente para su buen desenvolvimiento, lo que asimismo facilitará el efectivo goce de los derechos legales y convencionales por parte de todos y cada uno de los trabajadores, y consecuentemente un contexto más propicio para el mejor cumplimiento de los fines empresariales.

h). proveer a las instalaciones de todos los elementos de trabajo para el buen desempeño de las funciones de los trabajadores, en especial aquellos que se requieren para un manejo seguro de los valores en efectivo, tales como máquinas cuenta billetes, detectores.

1.3.2- DEL GREMIO:

Con ajuste a los objetivos perseguidos y a su capacidad representativa laboral, EL GREMIO se compromete a:

a). representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con los términos de contratación y los procedimientos y condiciones de trabajo establecidos en el mismo y en toda norma legal que resulte de aplicación en el orden laboral.-



- b). ejercer la defensa de sus propios derechos e intereses y los que le competen a los trabajadores, propendiendo a la elevación personal, social, técnica y profesional de los mismos en favor de un mejor desarrollo laboral.-
- c). colaborar con la Empresa en el logro de los objetivos comunes de éxito operativo - comercial y de bienestar para los trabajadores, apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad en tanto, respetando el sentido de la coparticipación, ello redunde en la mejora económico - laboral de los trabajadores que representa.-
- d). cooperar con la Empresa en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, a fin de que su potencial laboral acompañe la evolución de los métodos, formas y tecnología aplicadas al trabajo.-
- e). analizar conjuntamente con la Empresa, ante situaciones que puedan afectar negativamente el nivel cuantitativo del empleo por causales coyunturales de tipo circunstancial o prolongadas, los medios de acción que posibiliten soluciones paliativas que permitan reducir el impacto socio - laboral que de ello deviene.-
- f).- a garantizar la confidencialidad de la información reservada a que tenga acceso en virtud del ejercicio del derecho a la información que este C.C.T. reconoce.-

1.3.3.- DE LOS TRABAJADORES: con el objeto de que, con su básica condición de fuerza de trabajo aplicada al factor de la producción y servicio, los trabajadores asuman bajo el principio del bien común un rol protagónico importante en el proceso evolutivo empresario - laboral que se persigue, serán sus responsabilidades:

- a). realizar el máximo esfuerzo para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada.-
- b). contribuir ampliamente con los objetivos del grupo, colaborando con los demás miembros del mismo.-
- c). desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales.-
- d). desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de funcionamiento de las Salas de Juego.



- d). trabajar respetando las políticas de gestión y normativas empresarias que hacen a la programación operativa, a los tiempos de trabajo, a la conducta personal y a la concurrencia laboral.-
- e). respetar los derechos individuales de otros trabajadores y las órdenes o directivas emanadas de sus superiores, en tanto ellas no afecten sus derechos laborales o su dignidad personal.-
- f). realizar todos los esfuerzos necesarios y factibles para que la Empresa alcance sus programas de producción.-
- g). acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando con creatividad e iniciativa hacer una Empresa más exitosa y eficiente, logrando en contraprestación una mayor solidez y mejoras concretas en su relación laboral.-
- h). asistir a las actividades de formación y capacitación que implemente la Empresa, aplicándose positivamente a las mismas en favor de asegurar un mayor y mejor desarrollo laboral.-
- i). comunicar inmediatamente a su superior jerárquico toda circunstancia anormal o peligrosa que observara, dando asimismo aviso de todo elemento y/o material que se encuentre abandonado, fuera de su lugar habitual o en funcionamiento defectuoso, en particular las fichas de uso público.

CAPITULO 2 - CONDICIONES GENERALES

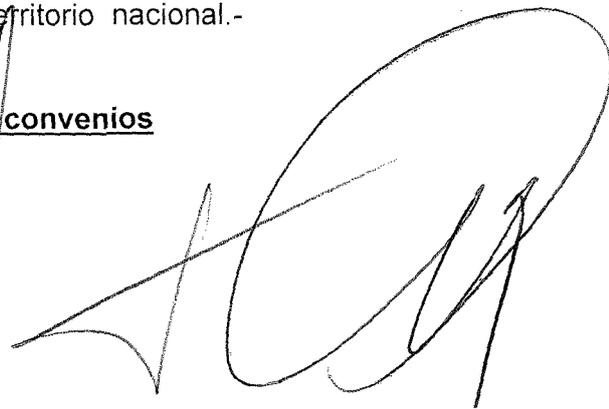
Artículo 2º.- Representación

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan mas adelante en esta convención colectiva de trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación al personal de la Empresa comprendido en el mismo que presten servicios en los establecimientos de titularidad de la Empresa existentes o que se habiliten en el futuro en todo el territorio nacional.-

Artículo 4º.- Exclusión de disposiciones de otros convenios



Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente.

Asimismo, la firma del presente acuerdo tomará inaplicable por parte de CASINO CLUB S.A., cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio.

Artículo 5°.- Remisión a las leyes generales

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre la Empresa y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren ALEARA y CASINO CLUB S.A., serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Artículo 6°.- Vigencia

Se acuerda un plazo de vigencia para el presente contrato colectivo de cuatro (4) años, a contar desde 1° de Enero del 2007.

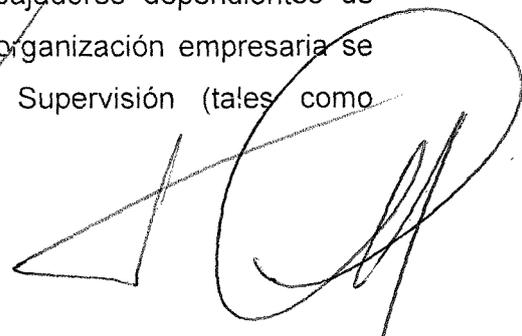
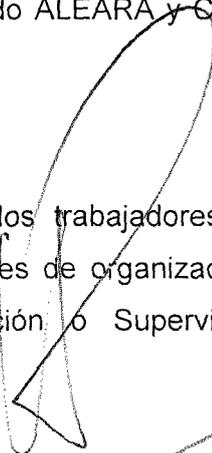
Las partes acuerdan que, teniendo en cuenta la evolución de la situación económica nacional, y a fin de una mejor administración y aplicación de la presente convención, efectuarán reuniones periódicas a efectos de evaluar la actualidad del contenido de las cláusulas económicas.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado ALEARA y CASINO CLUB S.A. durante su vigencia.

Artículo 7°.- Personal excluido

Quedan excluidos del presente convenio aquellos trabajadores dependientes de CASINO CLUB S.A. que en uso de las facultades de organización empresarial se desempeñen cumpliendo funciones de Dirección o Supervisión (tales como





Gerentes, Tesoreros de dinero o de fichas –caja de conversión-, Jefes de Juegos, Inspectores, Encargados de Salas), Técnicos de Máquinas Tragamonedas, Marketing y Administración.

En ningún supuesto, el personal excluido podrá superar el quince por ciento (15%) del total de la dotación.-

Asimismo estarán excluidos los empleados de empresas proveedores, que no correspondan a las actividades normales, habituales y específicas de CASINO CLUB S.A., a saber: construcción, modificación y mantenimiento de obras civiles; servicio de limpieza y mantenimiento provistos por terceros; servicios médicos y enfermería.

La Empresa deberá notificar al sindicato en forma bimestral la nómina del personal excluido con indicación del cargo y función.

Artículo 8º.- Personal y funciones comprendidas.

Queda comprendido en este convenio el siguiente personal:

a). Con carácter general todo dependiente de la empleadora que presta servicios en el ámbito de las Salas de Juegos, cualquiera fuere su función específica, no excluido por el artículo 7º.

b).- Con carácter particular :b.1).- Empleados y Operarios polivalentes que realizan tareas o funciones directa o indirectamente vinculadas a la administración y explotación de los juegos de azar y servicios o actividades accesorios, complementarias o conexas de boletería, guardarropas, kiosco, servicio de mantenimiento y reparación de bienes necesarios afectados a la explotación; b.2).-

Empleados y Operarios polivalentes que realizan tareas o funciones directamente vinculadas al servicio al cliente y accesorios, en tanto y en cuanto estos servicios conexos funcionen dentro y/o anexados a las Salas de Juegos.-

Artículo 9º.- Modalidades de contratación.

En atención a la naturaleza de la actividad que encara CASINO CLUB S.A. y los principios sustentados conjuntamente con la ALEARA. en los artículos anteriores, durante la vigencia del presente convenio se aplicarán, como modalidades contractuales individuales, las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y sus modificatorias, y todas las que las leyes vigentes o futuras reconozcan, y en particular la modalidad de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.-



Ambas partes acuerdan que la empresa, si las condiciones laborales de la misma lo permite, se compromete a contratar personas discapacitadas, entendiéndose por tales las definidas en el artículo 2° de la ley 22.431, para que cumplan tareas en relación de dependencia en las funciones adecuadas a sus capacidades, que 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 reconozcan.

Artículo 10°.- Período de prueba

En los términos de la Ley 25.877, el período de prueba se ajustará al plazo de tres (3) meses, aclarando que los trabajadores que se encuentren regidos por el mismo gozarán de todos los derechos y quedarán sujetos a todas las obligaciones que prevé este convenio y la legislación laboral vigente, salvo las que se encuentren expresamente excluidas por ley para dicho período.

Artículo 11°.- Comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación.

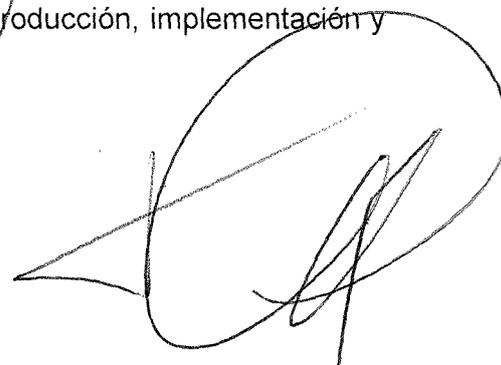
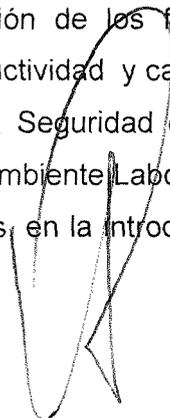
11.1. Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes, con el propósito de asegurar el proceso de producción y servicio, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la continuidad y mejora de los procesos productivos.

11.2. Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre CASINO CLUB S.A. y ALEARA. y estará integrada por los representantes del gremio y de la patronal suscriptores del presente convenio, y los delegados electos de los casinos y salas en tanto se encuentren habilitados para el ejercicio efectivo de sus funciones de representantes sindicales conforme ley 23.551, Dto. Reglamentario y normas complementarias. 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.

11.3. Serán facultades y objetivos de esta Comisión:

- a. Aclarar el contenido del convenio colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.
- c. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato, tales como:
 - c.1. La implementación de los programas de capacitación y producción, de nuevos métodos de trabajo, que tiendan a incrementar la eficiencia, como así también la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen o hagan eficientes los servicios o incrementen la calidad de los mismos.
 - c.2. Satisfacción del cliente, analizando - a tal fin - la evolución de los niveles cualitativos de los productos y servicios.
 - c.3. Causas económicas de carácter general o sectorial o regional, que puedan afectar el nivel de empleo y la evolución de las relaciones laborales.
- d. Apoyar, evaluar e impulsar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite satisfacer objetivos pactados en esta convención.
- e. Promocionar la adaptabilidad de la gestión de los factores de producción y servicios en orden al logro de una mayor productividad y calidad.
- f. Evaluar los asuntos vinculados a la Salud, Seguridad e Higiene. Prevención de Accidentes en el Trabajo y mejora del Medio Ambiente Laboral.
- g. Colaborar con la Empresa y sus empleados, en la introducción, implementación y desarrollo de los planes de capacitación.





11.4. Información

En el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

11.5. Confidencialidad

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé para su funcionamiento.

Las normas de funcionamiento de las Salas de Juegos son de propiedad intelectual de la Empresa, quedando prohibida su divulgación o empleo, sin previa autorización escrita de CASINO CLUB S.A.

Las normas de funcionamiento comprenden las diversas funciones de la actividad principal de la Empresa y tienen por finalidad establecer las obligaciones, procedimientos y responsabilidades específicas que en el cumplimiento de los servicios o tareas asignadas en cada caso por la empresa a los empleados deberán ser observadas por éstos. Las mismas se agregan como Anexo II, formando parte integrante del presente.

11.6.- Modificación. Adecuación. Toda modificación o adecuación del presente convenio que se acuerde deberá ser indefectiblemente sometida a la homologación de la autoridad administrativa competente.-

11.7.- Niveles de Negociación. Las partes, a los fines prácticos y diligentes, podrán establecer niveles inferiores de negociaciones. Todo acuerdo que se celebre en la medida que modifique el presente convenio deberá ser indefectiblemente sometido a consideración y ratificación de los signatarios del convenio y posterior homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-

Artículo 12º.- Paz Social



Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieran derivar en situaciones de conflictividad.

En aras de dicho objetivo y sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes declaran su firme determinación de realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de los servicios y a que no se afecten los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieran surgir y que fueren susceptibles de afectar el normal desarrollo de las actividades, mediante la efectiva utilización de todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación.

Artículo 13º.- Actividades de Seguridad e Higiene.

Todos los operarios comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de capacitación para el trabajo y en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad, de acuerdo a lo expresado en la introducción. Las mismas se implementarán durante el horario de trabajo.

Artículo 14º.- Capacitación y formación profesional

CASINO CLUB S.A. reconoce como principal fundamento y esencial para el más eficiente desarrollo del sistema de trabajo la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del "entrenamiento en el trabajo" que significa la constante y permanente capacitación y formación, a medida que la tarea se esta desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del "entrenamiento en el trabajo", la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continúa de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al sistema de trabajo de la Empresa.-

Las acciones de capacitación y formación profesional podrán coordinarse y llevarse a cabo conjuntamente con la Entidad Sindical signataria del presente convenio.-

CAPITULO 3 - Secciones, Categorías, Funciones y clasificaciones.

Artículo 15°.- Secciones , Células o Ramas.

Las Secciones, células o sectores de trabajo serán las siguientes:

- 15.1.- Sección Salas Juegos de Banca o de Casino.
- 15.2.- Sección Salas Juego de Bingo.
- 15.3.- Sección Salas Máquinas de Apuestas
- 15.4.- Sección Mantenimiento y Vigilancia.-
- 15.5.- Sección Servicios Accesorios al cliente.-

Artículo 16°.- Funcionalidad:

La enumeración y descripción de Células o Secciones y sus categorías, desarrolladas en el presente convenio tienen carácter taxativo.

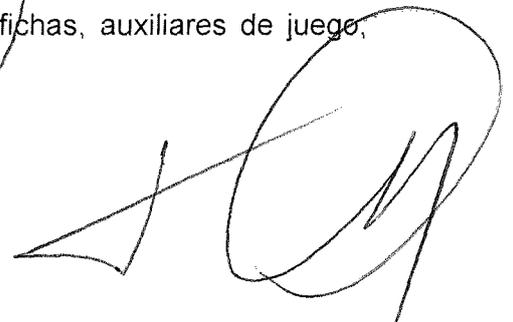
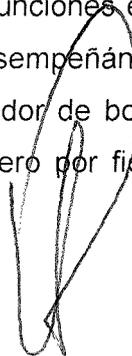
CASINO CLUB S.A., en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas, toda vez que los establecimientos pueden estar organizados en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tengan implementados o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades de la empresa y particularidades de cada localidad.

El trabajo se caracterizará por la polivalencia funcional de los empleados.

La polivalencia funcional que caracteriza al trabajo no podrá ser ejercida irrazonablemente ni causar perjuicio material y/o moral al trabajador, y deberá atender, en su aplicación, a la especialidad técnica para la cual han sido capacitados los trabajadores.

Las funciones de cada Sección, Célula o Sector son:

16.1.- Sección Salas Juegos de Banca: Es todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en las Salas de Juegos - Casinos - en la que se administren, funcionen y exploten juegos de azar bancados, tradicionalmente denominados de "Banca", quedando comprendidos - a título enunciativo - la Ruleta, Punto y Banca, Black - Jack, Craps, Siete y Medio, Poker, bingo y sus funciones estén vinculadas directa o indirectamente al desarrollo de esos juegos desempeñándose, indistintamente, en cualquiera de esos juegos como pagador, lanzador de bola o dados, repartidor de cartas, canje de fichas por dinero, canje de dinero por fichas, auxiliares de juego,



conversión y tesorería, boletero, escobita, etc., y toda otra tarea inherente o complementaria que se desarrolle dentro de la Sala de Juegos.

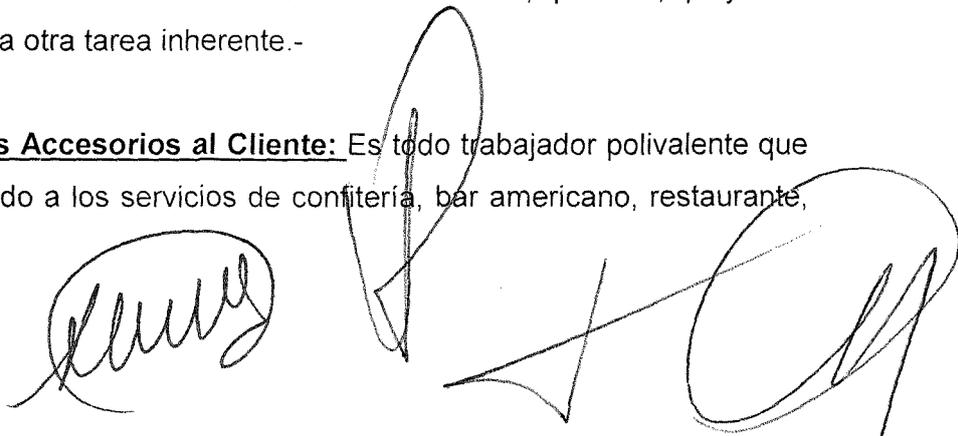
Quedan comprendidos en esta sección los empleados que cumplan funciones en la atención de Máquinas Tragamonedas cuando las mismas estén funcionando dentro de una Sala de Juegos de Casino que no esté asignada a otra sección.

16.2.- Sección Salas Juego de Bingo: Es todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en las Salas de Juegos en las que se administre, funcione y explote exclusivamente el juego de "Bingo" o "Lotería Familiar Gigante", y sus funciones estén vinculadas directa o indirectamente al desarrollo de ese juego, desempeñándose, indistintamente, como vendedor de cartones, pagador de premios, control de bolilleros, cantor de bolillas sorteadas, cajero, tesorería, escobita y toda otra tarea inherente o complementaria que se desarrolle dentro de la Sala de Juego que no esté asignada a otra sección.-

16.3.- Sección Salas Máquinas de Apuesta: Es todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en Salas de Juego en la que exclusivamente se administre, funcione y explote el juego de "Máquinas Tragamonedas", y sus funciones estén vinculadas directa o indirectamente al desarrollo de ese juego, desempeñándose, indistintamente, como vendedor de fichas, pagador de fichas, canje de fichas y dinero, auxiliar de juego, tesorería, conversión, y toda otra tarea inherente o complementaria que se desarrolle dentro de la Sala de Juegos que no este asignada a otra sección.-

16.4.- Sección Mantenimiento y Vigilancia: Es todo trabajador polivalente que cumple su trabajo en las Salas de Juegos y Dependencias Administrativas y sus funciones están directa o indirectamente vinculadas, indistintamente, a mantenimiento de edificios y bienes, la limpieza de los edificios donde funcionan las Salas de Juegos y/o dependencias administrativas - tanto interna como externamente -, de vigilancia externa e interna del edificio, portería, playa de estacionamiento y de toda otra tarea inherente.-

16.5.- Sección Servicios Accesorios al Cliente: Es todo trabajador polivalente que cumple su trabajo afectado a los servicios de confitería, bar americano, restaurante,



en tanto y en cuanto éstos servicios conexos funcionen dentro o anexo a las Salas de Juegos.-

Artículo 17°.- Categorías. Funciones y clasificaciones

Las tareas a cargo del personal de CASINO CLUB S.A. estarán clasificadas y divididas por Secciones, Células o Sectores (artículo 15°) y Funciones (artículo 16°), a cada una de las cuales corresponderá un régimen salarial distinto, en atención a la peculiar naturaleza de la actividad.

A su vez, cada sección o célula, en el aspecto salarial y funcional, estará compuesto por distintas categorías, según se establece en el capítulo nº 5 de las condiciones particulares.-

La asignación específica de funciones a cada operario será establecida por la Empresa.

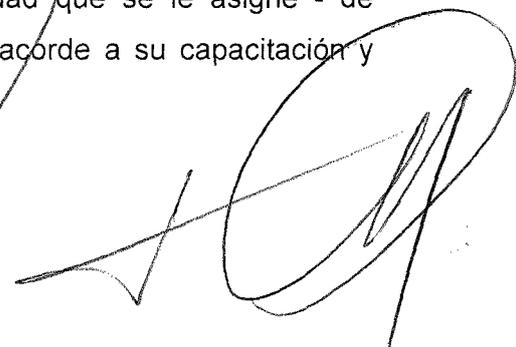
Artículo 18°.- Asignación de tareas.

Cuando por razones de eficiencia y operatividad, y conforme a la filosofía del sistema de trabajo, debieran adecuarse los roles de un trabajador, aún dentro de la misma jornada, las tareas de un sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector y/o asignársele otras tareas dentro del sector en que revisten, sin que ello afecte al trabajador en sus derechos económicos, incluida las sumas que pudieren corresponderle por el concepto "caja de empleados", ni en sus principios éticos-morales.

En la aplicación de lo aquí dispuesto se entenderá, como regla, que los trabajadores capacitados para desempeñarse en los sectores de juego (banca o casino, bingo, máquinas de apuestas) no podrán ser transferidos a los sectores de mantenimiento y vigilancia y/o servicios accesorios al cliente.

Artículo 19°.- Polivalencia funcional y multioficios.

Dentro de cada Sección o Célula (artículo 15°) las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne - de conformidad con las pautas de la legislación vigente - acorde a su capacitación y comprendidas en esa sección.





Artículo 20º.- Cobertura de ausencias. Incorporaciones, Vacantes y Ascensos.

20.1.- La ausencia temporaria de uno o más operarios será cubierta por cualquiera de los miembros de la misma sección, operario polivalente, dentro del marco polivalente, multifuncional y multipolifuncional que tendrán los trabajadores de CASINO CLUB S.A, de conformidad con las pautas establecidas en la legislación vigente.-

A los efectos de la incorporación y selección de personal, las partes acuerdan respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas de los puestos a cubrir, debiendo los postulantes cumplir y aprobar los test que, a tales efectos, la empresa requiera.

20.2 En caso de que se produzcan vacantes que, a criterio de la Empresa, deban ser cubiertas, las mismas serán anunciadas internamente a través de los medios que la Empresa disponga, con la antelación necesaria, a fin de que todos los interesados puedan postularse. En aquellos casos en que no existieran personas con la calificación requerida a criterio de la Empresa, la selección se extenderá a candidatos externos. A los efectos de la incorporación y selección de personal, las partes acuerdan respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas de los puestos a cubrir, debiendo los postulantes cumplir y aprobar los test que a tales efectos, la Empresa requiera.

La Empresa seleccionará al mejor candidato como resultado de las entrevistas, antecedentes y exámenes de capacidad.

20.3 El trabajador que desempeñe funciones en una categoría superior a la propia, deberá previamente ser notificado por escrito de las funciones que se le atribuyan. El trabajador quedará automáticamente recategorizado luego de un periodo de 60 (sesenta) días de trabajo efectivo en la categoría superior que se le ha asignado. En caso de que el periodo de trabajo fuese menor al indicado, el trabajador retornará a su puesto anterior. Ante un nuevo llamado a cumplir las mismas funciones de la categoría superior, será recategorizado automáticamente, es decir sin que transcurra plazo alguno.

Artículo 21º.- Evaluación de desempeño y habilidades. Recategorizaciones.

De conformidad con el sistema de trabajo y a fin de fomentar el buen desenvolvimiento y desarrollo de todos los trabajadores, como así también permitir

el control de su capacitación, en pos del espíritu de mejora constante en la prestación de servicios, la Empresa implementará un sistema de evaluación de desempeño en forma periódica compuesto por una junta de miembros de CASINO CLUB S.A., la que al menos una vez por año evaluará el desempeño de cada trabajador en su puesto y decidirá su recategorización, en caso de corresponder por su buen desempeño, mérito y contracción al trabajo. La junta estará compuesta por miembros de la empresa designados por esta, sin intervención de los superiores de las salas donde se realiza la evaluación.

CAPITULO 4 - Licencias. Lugar de Trabajo y otros beneficios

Artículo 22º.- Licencia anual ordinaria:

La extensión y época de otorgamiento de las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio, se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, por este Convenio Colectivo de Trabajo y por lo que disponga la autoridad de aplicación, debiendo en todos los casos -y tal como la normativa lo establece- ser las mismas pagadas con anticipación.

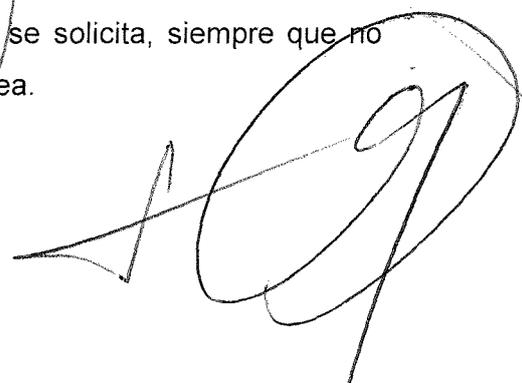
En todos los casos dicha escala será incrementada en tres (3) días

Las partes acuerdan que, dadas las características propias de la demanda del servicio que no permite afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de cada año. Ello en virtud de presentar la actividad las características de excepción previstas en el segundo párrafo del Art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tales fines, la EMPRESA solicitará al comienzo de cada año la autorización administrativa de acuerdo a las prescripciones del citado texto legal, siendo de cumplimiento la metodología acordada a partir de 1º de enero de 2.008.

Se conviene que uno de cada tres períodos de vacaciones debe ser otorgado para su goce en época de verano.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de la tarea.





Para el caso de los trabajadores que prestan servicios en la isla de Tierra del Fuego, atendiendo a la distancia que separa dicho territorio del resto del país y los tiempos que insumen los viajes terrestres hacia otras provincias, se dispone una extensión del período de vacaciones de 4 (cuatro) días, a fin de permitir a todos los trabajadores de las salas ubicadas en dicho territorio el efectivo goce del plazo de licencia anual ordinaria que en cada caso le corresponde.

Por otro lado, atendiendo a la mayor dificultad que representa organizar salidas de la isla hacia el resto del territorio, la empresa comunicará a los trabajadores de Tierra del Fuego el cronograma de vacaciones con un mínimo de 60 (sesenta) días de antelación a la fecha en la que comiencen a gozarse las mismas. En el resto de los casos las vacaciones deben ser notificadas con no menos de (45) cuarenta y cinco días de anticipación.

En todos los casos, la notificación se hará en forma individual, haciendo constar en la misma el año al que correspondan y la cantidad de días.

Artículo 23º.- Licencias especiales con goce de haberes

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales con las modificaciones y complementos que aquí se establecen. El personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce íntegro de sueldo y siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa, en los siguientes casos:

1. Por matrimonio del trabajador: 10 días
2. Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
3. Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 3 días.
4. Por fallecimiento de hermano: 2 días.
5. Por nacimiento de hijos: 2 días.
6. Por nacimiento múltiple: 4 días.
7. Por mudanza: 1 día.
8. Por nacimiento con síndrome de Dawn: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

9. Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta dos (2) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días en el año calendario, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada.
10. Por traslado artículo 26 C.C.T.: hasta cinco (5) días.
11. Por enfermedad grave e internación hospitalaria (conjuntamente) de hijo, cónyuge o conviviente y/o padres, que convivan con el trabajador y que se encuentren a su cargo, siempre y cuando estuviera debidamente acreditada por autoridad de nosocomio, cuando no hubiera quien pudiera atender al enfermo en la contingencia: hasta treinta (30) días de licencia pagos por año calendario.

Los 30 días se computaran como limite máximo para todos los casos de internación por enfermedad grave que pudieran presentarse en el año calendario. En estos casos, el trabajador deberá facilitar los medios para que la Empresa efectúe las verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia, la que tendrá lugar cuando CASINO CLUB encuentre debidamente justificada la causa invocada.

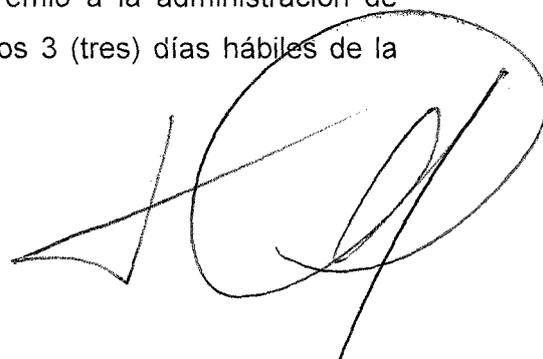
En el caso de los incisos (3) y (4) cuando el fallecimiento ocurra en una ciudad distinta a la de Tierra del Fuego (asiento del trabajador), se otorgará un 1 (un) día extra en razón de la distancia.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. En el caso de nacimiento, uno de los días de licencia deberá estar comprendido entre el lunes y viernes. Las licencias a que refiere el presente artículo serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la L.C.T.

En caso de la licencia por matrimonio, la misma se podrá acumular al período ordinario de vacaciones, como así también se podrán incrementar o acumular con los francos.-

23.1. Licencia Gremial. Los delegados electos de acuerdo a los procedimientos legalmente previstos, en tanto se encuentren en el ejercicio efectivo de sus funciones gremiales, gozarán de las licencias que a través de la entidad gremial que los agrupa se soliciten, de acuerdo a las siguientes pautas:

- a) La licencia será solicitada por escrito por el gremio a la administración de CASINO CLUB S.A. con una antelación no menor a los 3 (tres) días hábiles de la





fecha en que se inicie la misma, enviando copia de la solicitud a la Sala donde desempeñe el delegado.

- b) Las licencias se otorgarán hasta un máximo de 72 (setenta y dos) horas por mes, y hasta 48 (cuarenta y ocho) horas consecutivas.
- c) Cualquier licencia gremial que no este en orden a lo dispuesto en el punto anterior y que por razones extraordinarias supere cualquiera de los límites allí determinados, deberá contar con la aprobación expresa de CASINO CLUB S.A.

Artículo 24°.- Feriados Nacionales y días no laborables

Los días feriados nacionales son aquellos que la legislación vigente determina. Los feriados nacionales efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del 100% (cien por ciento). En caso que el trabajador comience a prestar tareas en horas de un día hábil y se retire en horas de un día inhábil, o viceversa, se entenderá alcanzado por el beneficio de este artículo si ha cumplido por lo menos el 50% de la jornada en horas correspondientes al feriado.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, las actividades cesarán a las 20:00 horas, reiniciándose la jornada a las 18:00 horas del día 25 de diciembre y 1° de enero respectivamente.

Se establece expresamente que el día 19 de Octubre de cada año será considerado el día del Trabajador de ALEARA., por lo que dicho día será abonado al trabajador que cumpla tareas, con un recargo del 100%.-

Artículo 25°.- Ropa de Trabajo.

La Empresa proveerá para uso del personal y sin cargo, la ropa de trabajo necesaria y que consistirá en: Uniforme completo y zapatos, o botines especiales cuando la función así lo requiera. La provisión de ropa se efectuará al menos una vez al año, o con una frecuencia menor siempre que resulte necesario para mantener la buena imagen del trabajador dentro de la empresa o cuando por la tarea misma que el dependiente desempeña la ropa sufra un mayor desgaste.

Será obligación de los trabajadores el buen uso de la prenda otorgada por la Empresa.

En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que ésta se produjera, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario objeto del

presente artículo, el mismo día de la extinción y en óptimas condiciones de conservación, salvo el desgaste natural producto del uso. En caso contrario quedará penalizado con una indemnización equivalente al costo del mismo, que podrá ser descontada de su liquidación de haberes y/o indemnizatoria.

Artículo 26º. Traslados transitorios y definitivos de personal.

Las situaciones de traslado que se contemplan en el presente artículo deberán contar siempre con el consentimiento de los trabajadores, el que será expresado en oportunidad de concertar su contrato de trabajo y en la ficha de ingreso.

En las contrataciones que se formalicen a partir de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo el empleado podrá prestar su conformidad al ingresar (ficha de ingreso). En las relaciones de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigencia del C.C.T. se estará a lo establecido en los respectivos contratos individuales de trabajo o ficha de ingreso.

26.1. Traslado Definitivo. Se entiende por traslado de personal, la transferencia de un trabajador por razones operativas de la empresa, de una localidad a otra con asentamiento de su domicilio y del grupo familiar en el nuevo destino. Las condiciones del traslado se acordarán entre la Empresa y el empleado, con participación sindical.-

26.2.- Traslado Transitorio. Cuando la transferencia de un empleado - sin asentamiento de su grupo familiar en el nuevo destino - se efectúe por un período transitorio y quede afectado durante ese período a diagramas de trabajo de su nuevo destino y la misma no obedezca a la realización de una o más operaciones pre - establecidas; se entenderá que es un traslado transitorio.

En tal supuesto se acuerda que la Empresa les proveerá alojamiento y viáticos, los que no tendrán naturaleza remuneratoria en los términos del artículo 106 de la ley 20.744.-

Artículo 27º.- Descansos.-

El régimen de descansos y francos se ajustará a las normas legales vigentes y a las particularidades de la actividad y las contempladas en el presente convenio colectivo de trabajo y, especialmente, la sección en la que el trabajador esté comprendido. Los descansos y francos serán programados por la empresa.





Todos los trabajadores del sector juego comprendidos en esta convención tendrán derecho a tomar un descanso de 20 (veinte) minutos, por cada hora y veinte minutos trabajadas, que será programado según las necesidades de la empresa, en un lugar especialmente acondicionado para el descanso.

Artículo 28°.- Accidentes y Enfermedades Profesionales.

28.1.- Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estará amparado - a todos los efectos legales - por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

28.2.- Cuando el trabajador jubilado por causas de accidente de trabajo dejara de percibir la jubilación por incapacidad o la misma fuere reducida en su monto en razón de haber declarado la autoridad competente la desaparición total o parcial de su incapacidad, la Empresa lo reincorporará en una categoría de puesto y escala salarial que concuerde con su estado físico. Para el supuesto que la empresa no cuente con un puesto de trabajo adecuado a las nuevas condiciones físicas del trabajador lo indemnizará con un monto equivalente a las sumas previstas en el artículo 245 del régimen de contrato de trabajo en virtud de la antigüedad que poseía el trabajador al momento de separarse de la empresa por incapacidad.-

Artículo 29°.- Controles.-

Los empleados están obligados a someterse a los sistemas de controles personales que se implementen destinados a la protección de los bienes del empleador en los términos y condiciones del Art. 70 de la L.C T.

El empleador tendrá la facultad de realizar control de alcoholemia y drogadicción, con consentimiento del trabajador.

En lo particular el empleado está obligado a someterse al control de indumentaria y pertenencias. En caso de sospechas fundadas el control se hará en presencia de personal jerárquico del mismo sexo y del delegado de la sala, si lo hubiere y estuviere presente, siempre y cuando este último sea persona del mismo sexo que el trabajador. En caso contrario se dará participación a dos compañeros de trabajo, por lo menos, tratándose siempre de personas del mismo sexo y en lugar privado, respetando siempre el decoro del trabajador. Del resultado del control se labrará un



acta con la firma de los presentes. En caso de negativa del empleado a la revisión y/o a la firma del acta se dejará constancia por escrito con la firma de los presentes.

Artículo 30°. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Traslados nocturnos-

Ambas partes destacan como axioma insustituible la filosofía de la protección a la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por la presente convención, orientando claramente los principios y métodos de la ciencia y técnica moderna a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.-

En los casos en que el traslado del trabajador desde su casa al lugar de trabajo y viceversa se realice entre las 22 y las 6 horas, y se torne dificultoso, ya sea por las condiciones climáticas, de seguridad y/o dificultades de transporte, la empresa podrá proveer un medio de transporte fijo y seguro a su elección. El presente beneficio será acordado a aquellos trabajadores que acrediten debidamente carecer de otro medio de movilidad, y siempre que la distancia entre su casa y la sala así lo justifiquen, extremos que quedarán sujetos a verificación de CASINO CLUB S.A.

Artículo 31°. Exámenes y Controles Médicos.

31.1. La Empresa efectuará por facultativos nombrados por ella un examen médico a su personal cada doce (12) meses por lo menos. Estos exámenes podrán realizarse con mayor frecuencia en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas por aquellos. Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes. Las recomendaciones a que den lugar los exámenes médicos serán dadas a conocer a los interesados. Estos exámenes no serán programados durante los días francos.

Asimismo, el personal que se desvincule, cualquiera sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse, a requerimiento de la empresa, a un examen médico de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.-

31.2. En los casos de enfermedad inculpable del trabajador, y en especial cuando medie orden médica de cumplir reposo absoluto, la empresa arbitrará los medios necesarios a fin de evitar el traslado de los mismos para someterse a controles médicos.

A fin de ejercer el derecho de control que le confiere la LCT, CASINO CLUB S.A. organizará visitas médicas domiciliarias y permitirá que familiares directos del trabajador presenten ante la empresa los certificados médicos correspondientes.

Sin perjuicio de lo expuesto, cuando no pudiera constatarse debidamente en el domicilio del empleado la patología esgrimida en el certificado médico, por el tipo de estudios que se requieran, la empresa tendrá la facultad de citarlo a fin de realizar un control médico, siendo obligación del empleado concurrir en el día y horario que se le notifique.

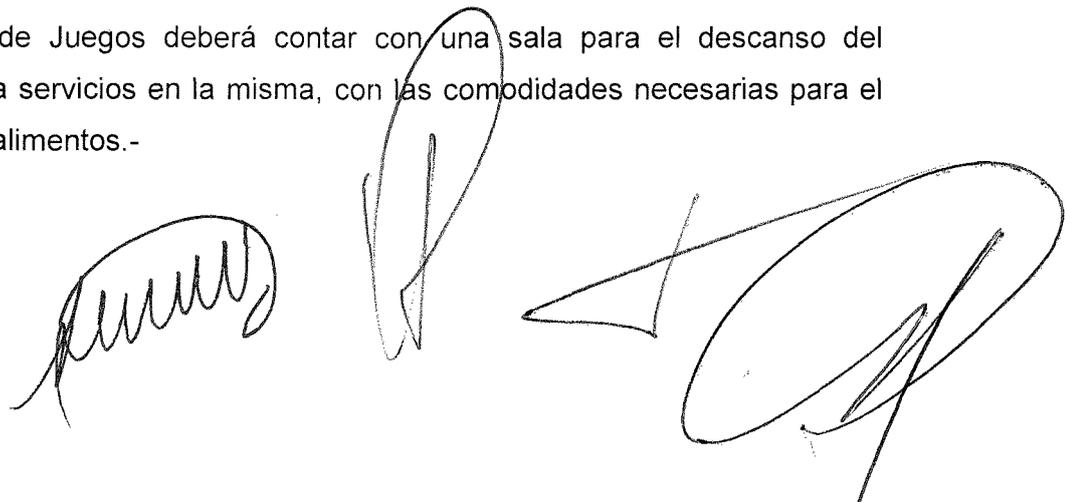
La presentación de certificados médicos que no reflejen la real patología será considerada falta grave.

31.3. El trabajador deberá observar y cumplir con la política de medicina laboral y control de ausentismo, establecida por Casino Club S.A.

Artículo 32º.- Lugar de Trabajo. Instalaciones.-

32.1.- En cada Sala de Juegos deberá estar instalado, con todos sus accesorios, un vestuario con baño para el personal masculino y otro para el personal femenino. En los mismos deberán instalarse "lockers", que serán asignados a razón de 1 (uno) cada 2 (dos) personas del mismo sexo como máximo, a fin de que los trabajadores puedan preservar sus elementos personales. En caso de que resulte materialmente imposible por no permitirlo las instalaciones, dimensiones o las características del vestuario, CASINO CLUB S.A. dispondrá de un sistema de organización adecuado a fin de que cada trabajador pueda individualizar y guardar sus efectos personales en lugar seguro.

32.2.- Cada Sala de Juegos deberá contar con una sala para el descanso del personal que presta servicios en la misma, con las comodidades necesarias para el descanso e ingerir alimentos.-





32.3. Todo trabajador que cumpla un turno de trabajo de ocho horas en la empresa tendrá derecho a gozar de un descanso para realizar una comida principal. A este fin, CASINO CLUB S.A. les deberá proveer un lugar apto, dotado de un horno microondas y una heladera, por lo menos. Asimismo, en las sucursales en que la Empresa posea confitería o restaurante podrá ofrecer como alternativa un menú variado a precio económico, entendiéndose como tal aquel que pueda ser costeadado de acuerdo al salario de los trabajadores.

Artículo 33º. Régimen Salarial. Composición del Salario. Liquidación de Haberes.-

33.1.- Rubros y/o Adicionales y/o Bonificaciones : Con carácter general y sin perjuicio de lo que se establece en las condiciones particulares (capítulo 5º) en cuyo caso se estará a lo que allí se ha previsto, el Salario de los Empleados estará compuesto por los siguientes conceptos, rubros, bonificaciones o adicionales, los que se percibirán en las condiciones y términos que en cada caso se establece y por los importes o porcentajes o unidades de medida que se establecen en las respectivas planillas anexas:

33.1.1.- Salario Básico : Estará constituido por una suma fija para cada Categoría de cada una de las Células o Secciones.

33.1.2.- Adicional por Tareas de Turno y Nocturnas. El personal afectado a turnos de trabajo, rotativos o no, por equipos o no, y que trabaje en horario nocturno percibirá un adicional por "turno" y "nocturnidad" que consistirá en un porcentaje del diez por ciento (10%) que se calculará sobre el salario básico.-

33.1.3.- Bonificación por Zona. Los empleados que trabajen en las zonas geográficas que se indican seguidamente percibirán una bonificación por "zona" por los porcentajes allí establecidos. Dicho adicional se percibirá mientras se trabaje en establecimientos ubicados en esas zonas geográficas.

33.1.3.1.- Este adicional se calculará únicamente sobre el Salario Básico.

33.1.3.2.- Los porcentajes por zona geográfica y localidades serán: a) Provincias de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, San Luis, Mendoza, y La Pampa: 10% (diez por ciento); b) Provincia del Chubut, Neuquén, Río Negro y Santa Cruz: 50% (cincuenta por ciento), excepto las ciudades de Trelew, Rawson y Playa Unión, en las que se abonará el 30% (treinta por ciento); c) Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur: 60% (sesenta por ciento); y d) Resto de las provincias: 0% (cero por ciento).

33.1.4.- Bonificación por Antigüedad.

Se abonará un adicional por antigüedad en la forma que se establece seguidamente. Esta bonificación se aplicará a partir del primer día del mes en el que se cumple el aniversario.

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

33.1.4.2.- Si no se dispusiere nada en contrario en las condiciones particulares el adicional por antigüedad será asignada al personal con contrato indefinido sobre la cuantía del salario básico convencional de la actividad vigente en el momento de su aplicación. El complemento por antigüedad se devengará a razón de un 1% acumulativo por año a partir del primer mes del cumplimiento del año aniversario, con un tope del 20%.

33.1.5.- Adicional por Presentismo. El adicional por presentismo constituye una bonificación porcentual del 10% (diez por ciento) que se determinará tomando como base el salario básico, el adicional por turno y nocturnidad, el adicional por zona y la antigüedad. Este adicional se establece para todos los trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada demostrando puntualidad y asistencia perfecta en el trabajo, de modo de que ello contribuya a lograr los objetivos esbozados en el presente convenio. Se regirá de acuerdo a los siguientes parámetros:

Ausencias Justificadas: La primera ausencia justificada, dará lugar a la pérdida del 40% del presentismo, la segunda ausencia de igual naturaleza, dará lugar a la



pérdida de un 30% del Presentismo, perdiéndose su totalidad (30% restante) con la tercer falta justificada.

Queda aclarado que el empleado que faltare al trabajo sin causa justificada, o fuere objeto de sanciones disciplinarias (suspensión) perderá el derecho a percibir la totalidad del adicional por presentismo. Asimismo, dos llegadas tardes continuas o tres alternadas dentro del mismo mes calendario dará lugar a la pérdida del total del adicional por presentismo. A los fines del cumplimiento del deber de puntualidad se considerará, en cada día, una tolerancia de 15 minutos.

El Presentismo no se perderá en el supuesto de accidente de trabajo, licencias especiales del artículo 23 y 23.1.

33.1.6 Plus por Presentismo Bimestral

Para acceder a este plus el empleado/a deberá contar con asistencia perfecta, entendiéndose por tal, haber percibido en el bimestre el 100% del adicional establecido en el punto 33.1.5. durante los bimestres enero/febrero; marzo/abril; mayo/junio; julio/agosto; septiembre/octubre y noviembre/diciembre dependiendo del período de liquidación correspondiente y según lo establecido en el punto 33.2.-

Este rubro estará constituido por un 10% (diez por ciento) del salario básico del trabajador con derecho a percibirlo.

33.2.- Liquidación: El salario, compuesto por todos los rubros o adicionales que en cada caso correspondan y por los importes o pautas que se establecen en las respectivas planillas salariales anexas, se liquidará por períodos mensuales, con excepción del plus por presentismo bimestral.-

A efectos de la determinación del salario mensual, se considerarán las novedades comprendidas entre el día 21 del mes anterior y el día 20 del mes al que se refiere la liquidación correspondiente. Entendiéndose por novedades aquellas que generan conceptos de liquidación (tales como días por enfermedad, ausencias con o sin aviso, horas extras, etc.)

33.3.- Pago y Liquidación del Sueldo Anual Complementario: La empresa a solicitud del trabajador podrá abonar anticipos a cuenta del sueldo anual complementario. En tales caso, al finalizar los meses de junio y diciembre de cada

año se efectuará el ajuste, si correspondiere, de manera que las sumas abonadas en concepto de anticipo en cada semestre sea igual a la que hubiera correspondido abonar de conformidad con lo dispuesto en la ley.

Artículo 34º. Horas Extras.-

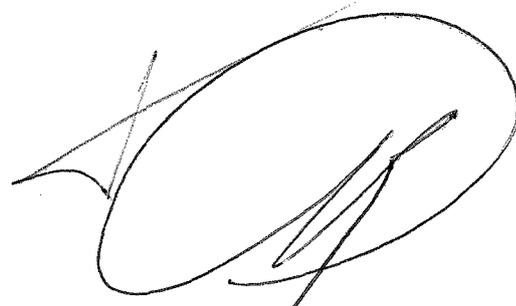
Las horas extras, en los casos en que correspondan, se liquidarán en un todo de acuerdo con las normas laborales vigentes. Tal como lo establece el Decreto 14.356/46, normas convencionales y usos y costumbres que reglamentan las condiciones de trabajo del personal, en todos los casos el ganancial horario se obtendrá tomando como base el divisor doscientos (200), más el 50 ó 100 % según corresponda, salvo lo expresamente dispuesto en el art. 35.2.2. del presente CCT.

Artículo 35º. Jornada Laboral. Modalidad de Trabajo. Horarios de Trabajo.-

35.1.- Modalidad de Trabajo. Dada la particularidad de la actividad que se regula en el presente convenio, la que se caracteriza por el funcionamiento de las Salas de Juegos en forma continua durante todos los días del año (excluyéndose los días de celebración de las fiestas navideñas y de año nuevo) y en general durante todo el día pero principalmente en horario nocturno, fines de semanas y feriados, se establece la modalidad de trabajo por turnos rotativos y por equipos, debiéndose respetar entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente el descanso mínimo de 12 (doce) horas, en los términos y condiciones del Art. 200 y 202 de la L.C.T. y Ley 11.544.-

35.2.- Turnos de Trabajo. Rotación. Por Equipos o no Dadas las particularidades propias de cada localidad en que funcionan las Salas de Juegos, se establecen dos (2) turnos rotativos de trabajo, los que podrán ser modificados por la Empresa, en uso de las facultades de organización del trabajo.-

La Empleadora establecerá los diagramas de los turnos, procurando que las rotaciones tengan lugar cada 30 (treinta) días. Un mismo trabajador no podrá cumplir tareas en un mismo turno por un periodo superior a los dos meses continuos, salvo que así lo hubiese pedido.



35.2.1.- Dado que la actividad regida por el presente se caracteriza por encuadrar en lo prescripto por el art. 202 de la LCT, las partes acuerdan que la modalidad de trabajo, la jornada y los descansos se rigen por las disposiciones de la ley 11.544, así al final de cada ciclo de rotación se le concederá al empleado el franco compensatorio correspondiente.

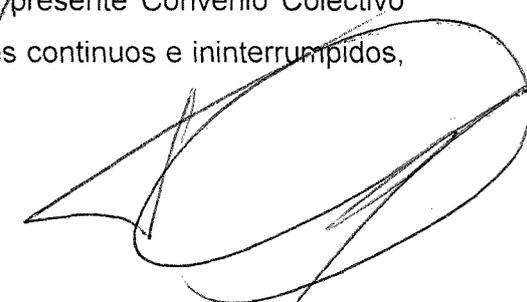
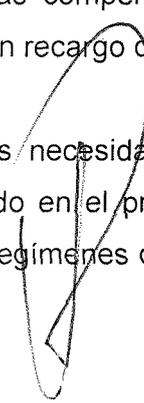
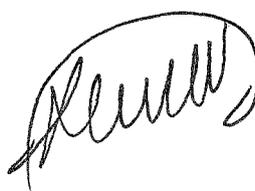
Al personal que trabaje seis días por semana se le concederá descanso de un día completo luego del primer ciclo, dos días continuados luego del segundo ciclo, y un día completo al cumplirse el tercer ciclo. De este modo el descanso será 6x1, 6x2, 6x1, 6x2 y así sucesivamente.

En función de que la aplicación del presente régimen (6x1, 6x2, 6x1, etc.) importa una modificación operativa sustancial al sistema vigente a la fecha, el régimen de descanso que prevé el presente artículo se implementará gradualmente por sala y/o sector, célula o sección, en un plazo máximo de 4 meses a contar desde la firma del presente, es decir que al 1º de Julio del 2007 deberá estar totalmente implementado en todas las salas del país.

35.2.2.- En atención a las particularidades de la actividad, que se caracteriza por ser más intensa durante los fines de semana y vísperas de feriados, días en los que la jornada de trabajo correspondiente al turno noche se puede extender más allá de las 04,00 horas del día siguiente, pero que durante los restantes días de la semana la jornada finaliza antes de esa hora (04,00), la empleadora podrá extender el horario de trabajo en el caso de los primeros, compensándolo con el menor tiempo trabajado en los restantes, de modo que al final de cada ciclo el empleado no trabaje más de 08,00 (ocho) horas diarias en promedio ó 48:00 horas semanales en los términos del Art. 3º inc. b) de la Ley 11.544.

En el caso de que al final de cada ciclo se exceda el término medio de las horas de trabajo, de manera tal que superen las 8 (ocho) horas diarias y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales -y sin que puedan ser estas compensadas entre jornadas-, las horas trabajadas en exceso se abonarán con un recargo del 100% (cien por ciento).-

35.2.4.- Atendiendo razones vinculadas a las necesidades operativas, las partes acuerdan que cuando el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que desarrolle sus actividades en regímenes continuos e ininterrumpidos,





en dos turnos diarios -pero abarcando toda el día- y se genere una permanencia en este sistema debe implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de veinticuatro horas por cada dos jornadas trabajadas ("2x1") o su equivalente, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo en el horarios establecido del último día hasta que retome sus tareas en el horarios establecido inmediato al descanso. Entiéndase que el mayor descanso que se otorga es en compensación por la extensión de la jornada laboral.

Capítulo 5.- Condiciones Particulares.

A.- Sección Juegos de Casino, de Banca

Artículo 36°.- Régimen Salarial.-

36.1.- Conceptos que componen la remuneración: Los empleados comprendidos en esta sección percibirán, además de los rubros y adicionales remuneratorios establecidos en el artículo 33° en las condiciones, términos y forma de cálculo allí previstos, una remuneración variable constituida por un porcentaje de participación en la "Caja de Empleados" en los términos y condiciones que se establecen en el artículo 37° (reglamento funcionamiento Caja de Empleados).-

36.2.- Liquidación. Los rubros establecidos en el apartado 36.1 precedente se liquidarán por períodos mensuales según lo establecido en el art. 33.2 y de conformidad con la planilla Anexa I.-

Artículo 37°. Régimen de la Caja de Empleados.

La actividad de administración y explotación de juegos de banca, propios de Casinos, tiene la especial particularidad -entre otras- que el principal ingreso de los empleados afectados directa o indirectamente al desarrollo del juego está constituida por las sumas de dinero destinadas por el público asistente a las Salas en concepto de "propina" que tiene normalidad y habitualidad y no se encuentran prohibidas de conformidad con el art. 113 de la L.C.T.-

El sistema de explotación de la actividad, su organización y medios disponibles a tal fin, hace que ese concepto se genere en virtud de la acción empresarial y del trabajo de los empleados en su conjunto, señalándose que este rubro no se abona en dinero en efectivo por el público sino mediante la entrega de fichas (elementos imprescindible para efectuar apuestas y percibir los premios) que son convertibles por un valor previamente establecido.

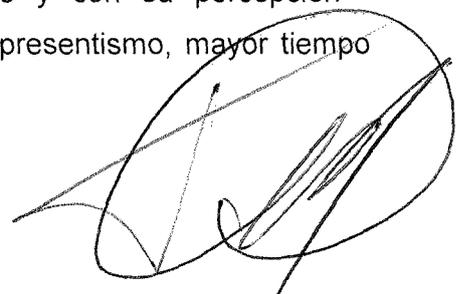
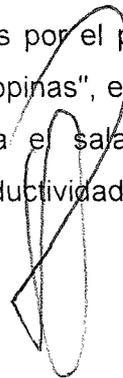
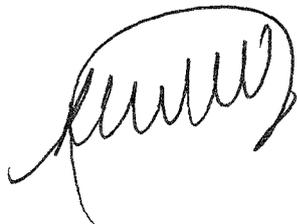
A su vez, se considera que la propina no es generada por un trabajador particularmente, sino por el conjunto de los trabajadores afectados al juego, toda vez que éstos van rotando entre sí tanto en los turnos asignados, como en los sectores en que debe laborar en una misma o distinta jornada de trabajo, signada por la Polivalencia funcional de los empleados, y aún en los períodos de descanso dentro de una misma jornada de trabajo.

Constituye propiamente, además, una forma de retribución a destajo ya que mientras mayor sea el horario de funcionamiento del Casino y del tiempo de trabajo, mayor serán las sumas que integran la misma.-

Por tal motivo con los fondos que ingresan en concepto de propina se forma un fondo común que se denomina "Caja de Empleados" que se les abona íntegramente a éstos y en función de varios parámetros y que están dados por: a). Su categoría; b). La productividad fruto del esfuerzo personal en el logro de los objetivos; c). La contracción y esmero en el trabajo; d). La intervención y concurrencia a la academia de capacitación y formación; e). La puntualidad y asistencia al trabajo; f). La confiabilidad que demuestra, g). el tiempo trabajado y con el cual se retribuye al empleado su productividad y contracción en el trabajo, su asistencia al empleo, su esfuerzo en función del tiempo trabajado.-

Por consiguiente se establece el siguiente sistema de administración, finalidad, percepción, liquidación y rubros o conceptos y que a todos los efectos se denominará, indistintamente, como "Reglamento Caja de Empleados" ó "R.C.E.".-

37.1.- Conceptualización. La remuneración que en el presente se determina, regula el ingreso, participación y percepción de las sumas de dinero resultantes de la conversión de las "fichas públicas" destinadas por el público asistente al Casino o Sala de Juegos de Banca en concepto de "propinas", entre el personal comprendido en la Sección 15.1.- Dicho importe integra el salario y con su percepción - imputación- se abonan los conceptos de productividad, presentismo, mayor tiempo





dedicado al trabajo y todo otro concepto que corresponda en la ley y no esté incluido en los artículos anteriores.

37.2.- Control, Fiscalización y Administración.- La Empleadora ejercerá el control y fiscalización de la Caja de Empleados, actuando por intermedio del Jefe de Tesorería de cada Sala de Juegos (Casino) cuya administración y explotación sea de titularidad de la Empleadora. La administración y distribución de conformidad a lo que aquí se dispone se hará por intermedio de la Gerencia de Administración y Personal y de acuerdo a la información que diariamente proporcionará cada tesorería.-

La confección de las planillas en que se instrumenta lo que se recauda por caja de empleados tiene origen en cada mesa y estará a cargo del empleado de juego que hace el cierre de la mesa y del inspector del sector, los que intervienen en la misma.

37.3.- Contabilización.- Las fondos que ingresen en concepto de "propina" por el público asistente, que serán contabilizadas diariamente, constituyen un fondo comunitario que se abonará y/o destinará al conjunto de los empleados comprendidos en la Sección 15.1 y encuadrados en las categorías establecidas en el artículo 37.10 del presente convenio. Los fondos de la Caja de Empleados estarán conformados con el producido de las recaudaciones -por propina- diarias que se produzcan en todas las Salas de Juegos que funcionan en los Casinos que explota la Empleadora, cualquiera sea lugar de ubicación de la Sala o el lugar de prestación de servicios de los empleados encuadrados en la sección 15.1..-

Es decir que el fondo común se compone por los ingresos generados por todas las Salas de Juego de Banca (Casinos) cuya explotación es de titularidad de la Empresa.

37.4.- Condición para su percepción.- El sólo hecho de desempeñarse el empleado en alguna de las categorías a que refiere el artículo 37.10, correspondiente a la Sección "15.1", da el derecho a participar en el beneficio derivado de la Caja de Empleados. En caso de un cambio de funciones -por pedido del interesado o de la empleadora pero consentido expresamente por el empleado- a una Sección de Trabajo distinta a la del "15.1" sea en forma definitiva o transitoria, éste beneficio o adicional dejará de percibirse.-



37.5.- De la Custodia.- Las recaudaciones que conformen la Caja de Empleados, con sus comprobantes diariamente contabilizados, ingresarán a Tesorería del Casino, permaneciendo bajo la custodia del mismo en una cuenta especial hasta el momento de la liquidación.-

37.6.- Liquidación.- Los fondos de la Caja de Empleados originados en las recaudaciones, se liquidarán mensualmente y se abonarán conjuntamente con el salario básico. El fondo a distribuir estará compuesto por el Noventa y uno coma sesenta y siete por ciento (91,67%) del total de las recaudaciones ingresadas diariamente y, en cada período, comprenderá lo ingresado desde el segundo día de cada mes hasta el cierre de las operaciones de las Salas de Juego, lo que ocurre a la madrugada del primer día del mes siguiente.- Cada distribución corresponderá al total de lo recaudado en el período mensual considerado, efectuándose previamente los descuentos de ley a cargo de los empleados por tener naturaleza remuneratoria.- El restante ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) se destinará al pago del Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) correspondiente a este rubro remuneratorio, el que se liquidará cuando se abone el mismo.

37.7.- Forma de Participación.- La participación en la Caja de Empleados se efectuará por un sistema establecido por puntos, y en el cual cada empleado comprendido o incluido tendrá un puntaje determinado, de acuerdo al presente artículo.-

37.8.- Forma de determinar el Valor del Punto.- La suma del puntaje individual del conjunto de los empleados encuadrados en la Sección "15.1" y partícipes a la fecha de cada distribución representa el puntaje general.-

Para obtener el valor de UN PUNTO, o sea, el equivalente en dinero, se realizará el siguiente cálculo: el total a distribuir (91,67% o 8,33%, según el caso) se dividirá por el puntaje general. Del resultado de dicha operación se tomarán únicamente los números enteros, despreciando las fracciones decimales no divisibles. El excedente transitoriamente no liquidado pasará a forma parte del fondo común a liquidar en el siguiente período mensual.-



37.9.- Importe a percibir por cada Empleado.- El importe nominal a percibir por cada empleado sobre el monto de distribución, será la suma de dinero resultante de multiplicar el valor del punto por la cantidad de puntos personales de cada empleado, asignados previamente por la categoría en que está encuadrado.

El importe a percibir en dinero en efectivo en cada período mensual será neta, una vez efectuados los descuentos de ley.

37.10.- Puntaje de las Categorías.- Se establece la siguiente asignación (puntaje) a las Categorías que integran este sector:

<u>CATEGORIA</u>	<u>PUNTAJE</u>
Empleado de Juego Polivalente PA	35 puntos
Empleado de Juego Polivalente PB	30 puntos
Empleado de Juego Polivalente PC	25 puntos
Empleado de Juego Polivalente PD	20 puntos
Empleado de Juego Polivalente PE	15 puntos
Empleado de Juego Polivalente PF	10 puntos

37.11.- Verificación.- La liquidación de lo recaudado en concepto de Caja de Empleados será controlada por el Jefe de Tesorería en relación a cada Sala de Juegos y por la Gerencia de Administración y Personal en forma global.

37.12.- Personal no permanente.- El personal temporario, eventual o estacional que conforme al contrato individual quede comprendido en la Sección "15.1", en cualquiera de sus categorías, también percibirá la remuneración variable durante el período que dure la prestación de servicios, con el puntaje establecido para la categoría que se le haya asignado.

37.13.- Causas que no generan la pérdida del adicional.- Se continuará percibiendo éste adicional cuando el empleado se encuentra en algunas de las siguientes circunstancias: a). goce de licencia anual ordinaria; b). faltas al trabajo ocasionadas por enfermedad profesional o accidente de trabajo. En ambos casos se estará a lo que en tal sentido determine la A.R.T.; c). Cuando por decisión de la Gerencia de la Sala de Juegos cumpla tareas momentáneamente no inherentes a la sección "15.1"; d). En caso de las licencias de los artículos 23 y 23.1.



37.14.- Causas que dan lugar a la no percepción total del adicional. En empleado no tenderá derecho o perderá el derecho a percibir este adicional, en los siguientes casos: a). despido; b). renuncia; c). distracto de común acuerdo; d). extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las formas previstas en la L.C.T. y e). Cuando voluntariamente o de común acuerdo el empleado acepte la modificación de la relación laboral, pasando a revestir funciones en otra Sección o en función de revista excluida de la aplicación del presente convenio colectivo.

37.15.- Causas que dan lugar a la no percepción parcial del adicional. Dará lugar a la no percepción parcial de este adicional, practicándose sobre las liquidaciones efectuadas de acuerdo a lo establecido en el presente artículo, las siguientes deducciones y por los motivos que se establecen:

37.15.1.- Interrupción de la Relación. Falta al Deber de Asistencia.

- a). Interrupción de la relación laboral por sanciones disciplinarias.
- b). Faltas sin permiso - con a sin aviso.
- c). Faltas por causa de enfermedad no profesional.
- d). Permisos o licencias especiales sin goce de haberes.

La suspensión del empleado debido a incumplimiento a los deberes y obligaciones derivadas de la relación de trabajo, dará lugar a la pérdida de la retribución por éste adicional por el tiempo de suspensión. En los demás casos por los días en que no se presento servicio efectivo.

En tales casos el descuento a realizarse por cada día en que no se haya prestado servicios, resultará de la división del total del adicional a percibir por los días de actividad comprendidos en el período liquidado, tomándose como divisor el número 30 (treinta).-

37.15.2.- Falta al Deber de Puntualidad.-

- a).- Tercera a quinta falta de puntualidad injustificada: medio día (1/2) por cada vez.-
- b). Sexta a décima falta de puntualidad injustificada: un día (01) por cada vez.
- c).- De la undécima falta injustificada en adelante: dos días (02) por cada vez.-

A los efectos del incumplimiento al deber de puntualidad se considerará una tolerancia de quince (15) minutos.-



37.15.3.- Destino de los Importes deducidos.- Los importes resultantes de las deducciones previstas en los Items. 15.1.1 y 15.1.2 del presente artículo serán liquidados y distribuidos proporcionalmente entre el resto de los empleados aquí comprendidos y en la liquidación correspondiente al período mensual siguiente.-

37.16.- De la Movilidad.- El puntaje asignada a cada empleado aquí comprendido y especificado en el contrato individual de trabajo y/o en los recibos de haberes y libro de sueldos y jornales del art. 52 de la L.C.T., será movable o variable en función del cambio en la situación de revista.-

Los empleados que por cualquier causa (licencias - exceptuándose la licencia anual ordinaria -, permisos, inasistencias, suspensiones, etc.) no reúnan el 85% (ochenta y cinco por ciento) de días efectivamente trabajados computados sobre el total de jornadas laborales del período anual que se califique, no tendrán derecho a que se les asigne un mayor puntaje.-

37.17.- Gastos. Los gastos de papelería y de administración necesarios para el desenvolvimiento y manutención de la Caja serán soportados por la Empleadora.

Artículo nº 38. Categorías.-

Se establecen las siguientes categorías para los empleados comprendidos en esta Sección, los que percibirán la remuneración establecida en la planilla Anexa I.:

- 38.1.- Empleado de juego polivalente PA
- 38.2.- Empleado de Juego Polivalente PB
- 38.3.- Empleado de Juego Polivalente PC
- 38.4.- Empleado de Juego Polivalente PD.
- 38.5.- Empleado de Juego Polivalente PE.
- 38.6.- Empleado de Juego Polivalente PF.

Queda expresamente aclarado que la "función" indicada para cada categoría es al solo efecto de individualizar la tarea que por lo general desempeña el empleado, establecer sus obligaciones en el trabajo concreto que desarrolla en ese



momento y sus responsabilidades, de acuerdo a lo establecido en las normas internas de la Empleadora (Normas de Funcionamiento de la Sala). No obstante ello y en virtud de la Polivalencia funcional establecida en el presente convenio, el empleado estará obligado a prestar servicio en cualesquiera de las funciones comprendidas en la presente sección.-

B.- Sección Juego de Bingo.

Artículo 39º. Jornada Laboral. Horario de Trabajo.-

39.1.- Dada la naturaleza de la actividad, constituida por un juego tipo familiar y de esparcimiento y las previsiones del Art. 197 de la L.C.T., la jornada laboral será de hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales, de domingos a sábados.-

39.2.- El horario de trabajo será de 21,00 horas hasta las 04,00 horas del día siguiente, de conformidad con el Art. 200 de la L.C.T. y Ley 11.544 y sus reglamentaciones y teniendo en cuenta lo previsto en el art. 35.2.2.-

39.3.- La empleadora en ejercicio de las facultades de dirección y organización de la Empresa podrá modificar los horarios, debiendo respetar el límite establecido en la ley y Art. 200 de la L.C.T., como así también implementar la modalidad prevista en el artículo 35º y para el caso en particular lo previsto en el art. 35.2.2.-

Artículo 40º.- Régimen Salarial.-

40.1.- Los empleados comprendidos en esta sección percibirán los conceptos o rubros remuneratorios previstos en el artículo 33º y en los términos y condiciones allí previstos.-

40.2.- Liquidación.- Los haberes establecidos en el apartado 40.1. se liquidarán por periodos mensuales, de acuerdo a lo establecido en el punto 33.2. y de conformidad con la planilla que se individualiza como Anexo I.-

Artículo 41º. Categorías.

Se establecen las siguientes categorías para esta célula o sección, los que percibirán las retribuciones establecidas en la planilla Anexa I.



- 41.1.-Empleado de Bingo Polivalente "EB1".
- 41.2.- Empleado de Bingo Polivalente "EB2".
- 41.3.- Empleado de Bingo Polivalente "EB3".

Será de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del artículo 38° (polifuncionalidad).-

C.- Sección Máquinas de Apuesta.

Artículo 42°. Jornada y Modalidad de Trabajo.

42.1.- Se aplicará lo dispuesto en el artículo 35°.-

Artículo 43°. Régimen Salarial.-

43.1.- Los empleados comprendidos en esta sección percibirán los conceptos o rubros remuneratorios previstos en el artículo 33° y en los términos y condiciones allí previstos.-

43.2.- Liquidación. Los haberes establecidos en el apartado 43.1. se liquidarán por periodos mensuales de acuerdo a lo establecido en el punto 33.2.y de conformidad con la planilla que se individualiza como Anexo I.-

Artículo 44°. Categorías.-

Se establecen para ésta sección o célula las siguientes categorías, que percibirán las remuneraciones establecidas en la planilla Anexa I:

- 44.1.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM1".
- 44.2.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM2".
- 44.3.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM3".
- 44.4.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM4".
- 44.5.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM5".
- 44.6.- Empleado de Máquinas Polivalente "EM6".



g).- Empleado Polivalente de Mantenimiento M7

47.2.- Limpieza:

- a).- Empleado Polivalente de Limpieza L1.
- b).- Empleado Polivalente de Limpieza L2.-
- c).- Empleado Polivalente de Limpieza L3.-
- d).- Empleado Polivalente de Limpieza L4.-
- e).- Empleado Polivalente de Limpieza L5.-

47.3.- Vigilancia:

- a).- Empleado Polivalente de Vigilancia V1.
- b).- Empleado Polivalente de Vigilancia V2.
- c).- Empleado Polivalente de Vigilancia V3.
- d).- Empleado Polivalente de Vigilancia V4.
- e).- Empleado Polivalente de Vigilancia V5

47.4.- Valet Parking:

- a).- Empleado Polivalente de Playa P1.
- b).- Empleado Polivalente de Playa P2.
- c).- Empleado Polivalente de Playa P3

Será de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del artículo 38° (poli funcionalidad).-

E.- Sección Servicios al Cliente y Accesorios.

Artículo 48°. Jornada Laboral. Modalidad de Trabajo. Horarios de Trabajo.

48.1.- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 35°.-

No obstante se podrán acordar en cada caso turnos no rotativos.-

Artículo 49°. Régimen Salarial.

49.1.- Los empleados comprendidos en esta sección percibirán los conceptos o rubros remuneratorios previstos en el artículo 33º y en los términos y condiciones allí previstos.-

49.2.- Liquidación. Los haberes establecidos en el apartado 49.1. se liquidarán por períodos mensuales de acuerdo a lo establecido en el punto 33.2.y de conformidad con la planilla que se individualiza como Anexo I.-

49.3.- Queda establecida la prohibición de recibir “propinas” por parte de todo el personal dependiente comprendido en esta sección o célula de trabajo, a los fines previstos por el artículo 113 de la Ley 20.744 (y sus modificatorias). La eventual entrega de propinas al trabajador por parte del cliente se considerara un mero acto de liberalidad de éste último sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo, y no originará derecho alguno a favor del trabajador, no formando parte del salario ni teniendo naturaleza remuneratoria, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias.

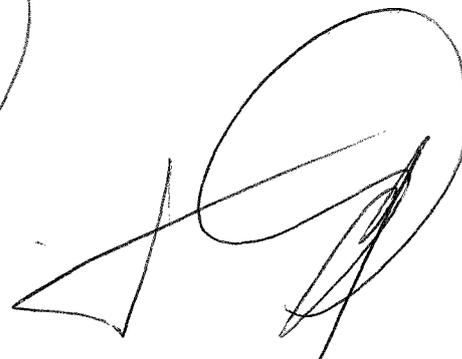
Artículo 50. Categorías.

Se establecen las siguientes categorías para los empleados comprendidos en esta sección o célula de trabajo, los que percibirán las remuneraciones de la planilla salarial Anexa V :

50.1.- Servicio de Atención al Cliente:

- 50.1.1.- Empleado Polivalente A1.
- 50.1.2.- Empleado Polivalente A2.
- 50.1.3.- Empleado Polivalente A3.
- 50.1.4.- Empleado Polivalente A4.
- 50.1.5.- Empleado Polivalente A5.
- 50.1.6.- Empleado Polivalente A6.
- 50.1.7.- Empleado Polivalente A7.

50.2.- Servicio de Producción o Elaboración.





- 50.2.1.- Empleador Polivalente E1.
- 50.2.2.- Empleado Polivalente E2.
- 50.2.3.- Empleado Polivalente E3.
- 50.2.4.- Empleado Polivalente E4.
- 50.2.5.- Empleado Polivalente E5.
- 50.2.6.- Empleado Polivalente E6.
- 50.2.7.- Empleado Polivalente E7.
- 50.2.8.- Empleado Polivalente E8.
- 50.2.9.- Empleado Polivalente E9.
- 50.2.10.- Empleado Polivalente E10.
- 50.2.11.- Empleado Polivalente E11.

Será de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del artículo 38° (polifuncionalidad).-

50.5.- Personal Extra. Se denomina persona extra al contratado para prestar servicios extraordinarios y transitorios de la empresa, los que se registrarán por las disposiciones de la L.C.T., en tanto resulten compatibles con la índole de la relación, y las siguientes pautas:

50.5.1.- La tarea prestada por un (01) día de servicio será remunerada con la correspondiente a un jornal diario básico con más un 100% (cien por ciento) de adicional.

50.5.2.- Las tareas prestadas por más de un (01) día, serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más un 50% (cincuenta por ciento) de adicional.

CAPITULO 6°. Deberes y Obligaciones comunes a los Empleados.

Sanciones.-

Artículo 51°. - Deberes y Prohibiciones.

En razón de que la actividad que se regula en este convenio tiene sus particularidades propias ya que los empleados, directa o indirectamente, manejan recursos de la Empleadora en dinero en efectivo, en bienes fácilmente convertibles



en dinero (fichas) y realizan constantemente operaciones que afectan directamente los mismos por estar afectados al desarrollo y explotación de juegos de azar cuyos premios (apuestas con aciertos o premiadas) son abonadas en dinero en efectivo o bienes fácilmente liquidables. En cierto aspecto la actividad se asemeja a la bancaria y el elemento "confianza" de la relación laboral adquiere connotaciones propias siendo la misma vital para el mantenimiento y continuidad del vínculo laboral. Por ello, y sin perjuicio de lo que al respecto establece la L.C.T., se establecen las siguientes obligaciones, deberes y prohibiciones que los empleados deberán observar en forma estricta y sin excusa alguna:

51.1.- Obligaciones y Deberes. Se establecen los siguientes:

51.1.1.- Cumplir el servicio con eficiencia en el lugar, tiempo, forma y demás circunstancias que determine la "Gerencia" o el superior jerárquico.

51.1.2.- Observar en el servicio o fuera de él, una conducta decorosa y digna de consideración y confianza, evitando toda clase de ostentación incompatible con el cargo que desempeña.

51.1.3.- Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar respecto a sus superiores, compañeros y subordinados.

51.1.4.- Guardar secreto de todo asunto relacionado con el servicio; no comentar fuera del servicio las incidencias del juego ni proporcionar datos o información sobre las personas concurrentes a las Salas de Juego. Dichas obligaciones subsistirán aún después de haber cesado en sus funciones o de extinguida la relación de trabajo.

51.1.5.- Dar cuenta a la Empleadora de las irregularidades que lleguen a su conocimiento.

51.1.6.- Excusarse de intervenir en todo asunto que pueda originar interpretaciones de parcialidad, cuando medien razones de incompatibilidad moral.



51.1.7.- Cuidar de los bienes de la Empleadora, velado por la economía del material y la conservación de los elementos que le fueran confiados en custodia.

51.1.8.- Utilizar la indumentaria de trabajo que para el caso se establezca, debiendo mantenerla en buen estado de uso y conservación.

51.1.9.- Al ser contratado el empleado está obligado a completar y suscribir la ficha de ingreso, cuyo contenido se entenderá efectuado bajo el carácter de declaración jurada, debiendo comunicar de inmediato todo cambio que se produzca sobre los datos y declaraciones allí contenidas. En particular se obliga a comunicar por escrito todo cambio de domicilio. El domicilio consignado en la ficha de ingreso (o sus cambios) será considerado especial, a todos los efectos derivados de la relación de empleo.

51.1.10.- Observar y hacer cumplir las normas de funcionamiento de las Salas de Juego establecidas o que establezca la empresa, como así también las normas de funcionamiento de todos los juegos que se explotan, que a los efectos legales de la relación de empleo constituyen los "reglamentos internos".

51.1.11.- Los empleados que en ejercicio de las tareas asignadas se desempeñen en las "Cajas", tanto de canje de fichas por dinero, de canje de dinero por fichas y/o de venta de entradas, bienes o servicios, deberán observar un comportamiento diligente, debiendo controlar que los bienes asignados y que las operaciones se realicen correctamente. Sin perjuicio de las demás sanciones a que diere lugar, todo faltante de caja (sea en dinero o en fichas) será considerado como sucedido por falta grave en los términos del Art. 87 de la LC.T. y responsabilidad del o los empleados a cargo de las "Cajas" los que deberán reponer los efectos o fondos faltantes, cuando fuere declarado materialmente por la Empleadora.

51.2.- Prohibiciones. Queda terminantemente prohibido a los Empleados:

51.2.1.- Recibir dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja, aún fuera de servicio, que le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ello, con la única excepción de las que integran el fondo común



que compone la retribución variable y en relación a los empleados comprendidos en la sección 15.1.

51.2.2.- Prestar servicios -remunerados o no-, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten Salas de Juego, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas o de la Empleadora.

51.2.3.- Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias celebrados u otorgados por la Empleadora.

51.2.4.- Valerse directa o indirectamente de sus facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para realizar proselitismo o acciones políticas. La prohibición no incluye el ejercicio de los derechos políticos del Empleado, conforme a las normas legales, fuera de los lugares y horarios de trabajo.

51.2.5.- Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres; o presentarse a cumplir tareas en estado de ebriedad, drogadicción o desaliño.

51.2.6.- Jugar o apostar en las Salas de entretenimiento por sí o por interpósita persona, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

La misma prohibición rige para las salas de entretenimiento de otras firmas, cuando las mismas estén localizadas en un radio de 100km. de la sala de Casino Club S.A. en la cual se desempeña el empleado.

51.2.7.- Referirse en forma despectiva, por cualquier medio, a los directivos y personal superior de la empleadora.

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

Cuando un trabajador se vea afectado por el accionar descrito en el párrafo precedente podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos



humanos y solicitar la intervención de la entidad gremial a sus efectos.

Artículo 52°.- De las Sanciones. Elemento Esencial de Contrato.-

Con carácter general, la violación o incumplimiento a lo establecido en el artículo 51° constituirá injuria grave. En cada caso el empleador en función de la entidad de la falta, la función desempeñada, los antecedentes del empleado y demás circunstancias, evaluará la entidad de la sanción a emplear.-

En razón de las características y naturaleza de la actividad el elemento "confianza" resulta esencial para el mantenimiento de la relación laboral.

Todo incumplimiento a los deberes y prohibiciones, o la violación a las prohibiciones y que por su naturaleza o entidad afecten la "confianza" – que es considerado componente esencial de la relación de trabajo --, constituirá falta e injuria grave y serán sancionados con despido.

Capítulo 7°.- Academia de Capacitación y Formación.

Artículo 53°.- Funcionamiento.-

53.1.- La capacitación y formación profesionales se efectuará de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la Empleadora.

53.2.- La capacitación y formación profesional se brindará mediante el funcionamiento de una "Academia" a cargo del personal superior que determine la empresa y mediante el dictado de cursos teórico - prácticos.

53.3.- La academia funcionará en el lugar y horario que determine la empleadora, aplicándose en caso de así corresponder lo dispuesto en el art. 30 del presente.

Artículo 54°.- Reglamentación.-

Los cursos de capacitación y formación profesional se impartirán de conformidad con las normas que establezca la Empresa.

Artículo 55°.- Personal Comprendido.



Todo el personal comprendido en las Secciones o Células de trabajo del artículo 15 incisos 15.1 a 15.5 estarán obligados a concurrir a los cursos de capacitación y formación.-

Artículo 56°.- Certificado.

Sin perjuicio de las constancias que se otorguen a la finalización de cada curso o programa de capacitación, en los casos que corresponda, a la finalización del contrato de trabajo (por cualquier causa que fuere) la empleadora entregará a los empleados - conjuntamente con el certificado a que refiere el Art. 80 de la L.C.T., un certificado en el que constará la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados.-

CAPITULO 8. Beneficios Sociales.

Artículo 57°.- Seguro de Vida Colectivo y Seguro Colectivo de Sepelio.

Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen, los que serán abonados por la empresa, no implicando costo alguno para los trabajadores:

a).- Se conciertan con carácter obligatorio para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma. El seguro de sepelio se concierta para el titular y su grupo familiar primario (cónyuge e hijos). Esto ultimo, de acuerdo a lo definido en el Anexo II c).

b).- Ambos seguros serán contratados por **Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)**, en carácter de instituyente y de único contratante de aquel con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:

c).-El premio de dichos seguros se establece en pesos seis (\$6.00), que se distribuyen del siguiente modo: pesos tres (\$3.00), corresponden al seguro de vida y pesos tres (\$3.00) corresponden al seguro de sepelio. Los premios son abonados por CASINO CLUB S.A.

d).- El importe del inciso anterior deberá ser depositado, conjuntamente con el aporte

empresario, hasta el diez (10) del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin en el Banco Nación, por el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la R.A.

e).- El Seguro Colectivo de Vida se contratará por un capital inicial de pesos cinco mil (\$ 5.000), por cada empleado y/o obrero a partir de los dieciséis (16) años de edad. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.

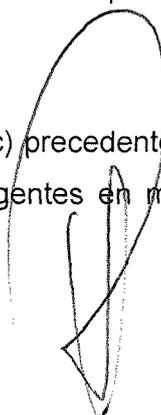
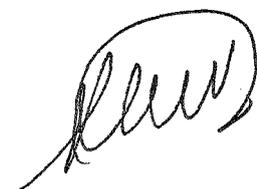
El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del día 1º de mes subsiguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con la empresa de la actividad.

El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente convenio se establece en una suma de hasta pesos dos mil (\$2000.-). Este valor esta determinado por el costo de un servicio tipo "B" establecido por las Federaciones de Entidades de Servicios Fúnebres de acuerdo con los usos y costumbres para personas mayores de siete (7) años de edad. El capital se reajustara de acuerdo a la formula del Anexo II.

f).- El capital asegurado por muerte surgirá de dividir el monto, que como premio por seguro se establece en el apartado c) del presente acuerdo por el coeficiente del promedio de la categoría "B". El capital asegurado se reajustará de conformidad con la formula del Anexo I.

g).- El asegurador que la Asociación Sindical contrate renuncia irrevocablemente a repetir el importe de las indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado y habilitante del pago hubiere ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional,

h).- El premio de los seguros, previsto en el punto c) precedente ha sido establecido de acuerdo con los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguro de vida.





En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dicho seguro fuera objetos de nuevos gravámenes se practicara el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

OBJETO DEL SEGURO

ANEXO I:

Se tomara como base para los índices de incremento del valor para el Seguro de Vida el promedio de la Categoría "B", a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ANEXO II:

Se tomará como base para los índices de incremento del valor para el Seguro de Sepelio la variación del valor establecido por las Federaciones de Servicios Fúnebres para el servicio tipo "B" mayores de siete (7) años que se detalla mas abajo y cuyo total a partir del presente CCT es de hasta pesos dos mil (\$2.000).

Los incrementos mensuales se determinarán por el porcentaje de aumento que establezcan las Federaciones sobre ese valor a partir de la homologación del presente Convenio.

**a) SERVICIO PARA MAYORES DE SIETE AÑOS
(Tierra, Nicho, Panteón o Bóveda)**

El servicio estará compuesto por: SALA VELATORIA, ATAÚD BÓVEDA, color caoba, nogal o natural, con o sin caja interior metálica, válvula para formol, soldadura, mortaja, herrajes imitación plata vieja, con ocho manijas y placa identificatoria; CAPILLA ARDIENTE O CAPILLA VELATORIA ESPECIAL, con Crucifijo, Cristo Eucarístico o Estrella de David, velas eléctricas o a gas, un coche portacoronas; una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento, licencia del Registro Civil para inhumación, tramitación Municipal y dos copias del Acta de Defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento, hasta el lugar del velatorio no superando una distancia



mayor a los treinta (30) kilómetros y su inhumación efectuada dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias imperantes en la Localidad, en lo que respecta al uso de vehículos.

Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (super-medidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.

b) REINTEGRO

La Entidad Aseguradora pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe que corresponda.

c) FAMILIARES COMPRENDIDOS

El Seguro de Sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:

1).- El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la Resolución 210/81 del I.N.O.S.

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

3).- Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que esté exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.

4).- Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en el siguiente inciso: Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otro ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su



cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

Artículo 58°. Aportes Sindicales.

CASINO CLUB S.A. retendrá la cuota sindical del dos por ciento (2%) de los salarios brutos, constituyéndose en agente de retención, conforme las leyes vigentes. A tal efecto EL SINDICATO comunicará las listas del personal afiliado al que deba efectuarse dichos descuentos con una anticipación de 10 días hábiles a la finalización de cada mes.

Artículo 59°. Aporte Cuota Mutual.

El empleador procederá a retener la suma fija de Pesos Quince (\$ 15.-) de los haberes del personal comprendidos en el presente Convenio que se encuentren afiliados de acuerdo a la Ley Orgánica de Mutualidades N° 20.321.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los quince (15) días de su retención, en la cuenta especial de la **Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar -A.MU.P.E.J.A.-**. Se deberá adjuntas 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 60.- Retención 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 en las disposiciones vigentes.

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

Artículo 61°. Delegados del Personal.



Cantidad. Las partes acuerdan que la cantidad de delegados será, de acuerdo a las leyes vigentes

Artículo 62°.- Derecho a la Información.

Las Partes se obligan mutuamente a brindarse toda aquella información atinente al tratamiento de las cuestiones que se planteen en la mesa de negociaciones y que resulten necesarias para evaluar el desempeño y productividad del personal, la evolución de la siniestralidad, el presentismo y ausentismo en la empresa, las altas y bajas, la incorporación de nueva tecnología, el desarrollo conjunto de acciones de capacitación y formación profesional, así como capacitación en materia de higiene y seguridad. Ambas Partes se obligan a resguardar la confidencialidad de la información a la que acceda en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo de trabajo y en las leyes 24.013 y 25.250.

Con el fin de mantener actualizados los padrones la Empresa informara en forma mensual a **ALEARA, AMUPEJA y OSALARA** las altas y bajas que se produzcan.

Artículo 63°.- Vitrinas o pizarras sindicales

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, la Empresa colocará vitrinas o pizarras dentro de su/s establecimiento/s, en lugares visibles, destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales.

Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembro de la Comisión Directiva de ALEARA, o en su defecto, con membrete oficial del Sindicato.

Artículo 64°.- Contribución solidaria

En los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. N° 108/88), se establece una cuota de solidaridad a cargo de los trabajadores y trabajadoras no afiliados a ALEARA del dos por ciento (2%) de su remuneración bruta total durante 36 (treinta y seis) meses, con destino a financiar la acción gremial desplegada por la misma, la que redunda en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La Empresa firmante de ésta convención actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes



66.4.- En primera instancia, la resolución de conflictos corresponderá a la autoridad laboral competente. Y en segunda instancia estas partes se someterán a los tribunales del trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 67°.- Obra Social

El virtud del ejercicio propio de la capacidad de representatividad laboral que registra la Organización hace que la Obra Social de alcance a los trabajadores comprendidos en este Convenio sea inexcusable e indiscutiblemente la Sindical **O.S.A.L.A.R.A.-**.

El trabajador gozará del derecho de una libre elección de la Obra Social, derecho éste que solo puede ejercerse una vez por año en función de los mecanismos establecidos en la legislación desregulatoria vigente.-

Artículo 68°.- Incremento Salarial.-

68.1.- Con motivo de la celebración del presente convenio colectivo de trabajo la empleadora ha dispuesto, con carácter general, otorgar un incremento de haberes, el que se ve reflejado en las planillas salariales que como Anexo I forman parte integrante del presente y que rigen a partir del mes de Enero de 2.007.

Artículo 69°.- Impresión del Convenio

La Empresa se compromete a efectuar la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un (1) ejemplar del mismo a cada trabajador. En prueba de conformidad se firman TRES (3) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto, en el lugar y fecha del epígrafe.-

CASINO CLUB S.A.

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE
JUEGO DE AZAR, ENTRETENIMIENTO,
ESPARCIMIENTO Y AFINES DE LA R.A.**