



## **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Resolución 288/2016**

Bs. As., 12/05/2016

VISTO el Expediente N° 1.687.276/15 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

#### **CONSIDERANDO:**

Que a fojas 8/17 del Expediente N° 1.687.276/15 obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y a fojas 20/21 de autos luce Anexos celebrados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la empresa ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA SOCIEDAD ANÓNIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional tendrá una vigencia de dos años a partir del 1° de agosto de 2015.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio se corresponde con la actividad principal de la parte empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio alcanzado, se procederá a remitir a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compele.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones



otorgadas por el Decreto N° 53/15.

Por ello,

LA SUBSECRETARIA  
DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Anexo celebrados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la empresa ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA SOCIEDAD ANÓNIMA, obrante a fojas 8/17 y 20/21 del Expediente N° 1.687.276/15, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 2° — Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registros, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Anexo obrante a fojas 8/17 y 20/21 del Expediente N° 1.687.276/15.

ARTÍCULO 3° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el Artículo 245° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTÍCULO 4° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Anexo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 5° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. SILVIA SQUIRE, Subsecretaria de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Expediente N° 1.687.276/15

Buenos Aires, 17 de Mayo de 2016

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL N° 288/16 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 8/17 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 1509/16 "E". — VALERIA ANDREA VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina, a los 20 días del mes de Julio de 2015, intervienen, por una parte, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, en adelante denominado EL SINDICATO, con domicilio legal en la calle Adolfo Alsina 946/48 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por Guillermo Ariel FASSIONE, en su carácter de



Secretario Gremial, Sandra WEBBER, en su carácter de Secretaria de la Mujer, Gustavo VICA, Representante Provincial y Cristian CAMPODONICO, en su carácter de delegado del personal, con la asistencia jurídica del doctor Jorge Luis GINZO; y por la otra parte, ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A., en adelante LA EMPRESA, con domicilio en la calle España 560, de la Ciudad de Bariloche, Provincia de Río Negro, representada por el señor Claudio Marcelo MENDEZ, en su carácter de apoderado, con la asistencia letrada de los doctores César Orlando PETRINO y Javier ADROGUE, en adelante conjuntamente EL SINDICATO y LA EMPRESA denominadas "LAS PARTES", quienes acuerdan el siguiente convenio colectivo de trabajo en los términos de la Ley 14.250 y normas complementarias:

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1°.- Reconocimiento recíproco.

LAS PARTES se reconocen en forma recíproca como los únicos sujetos colectivos debidamente legitimados para representar los intereses colectivos de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, todo ello en los términos de las leyes 14.250, 23.551, normas reglamentarias y complementarias.

Artículo 2°.- Período de Vigencia.

1. Este Convenio Colectivo de Trabajo tendrán una vigencia de dos (2) años contados a partir del día 01 de Agosto de 2015. Vencido este término todas sus cláusulas mantendrán su vigencia hasta que una nueva convención la reemplace o sustituya.

2. Las Partes se reunirán para negociar un nuevo convenio colectivo noventa (90) días corridos de antelación al vencimiento de las vigencias prevista en el párrafo 1 de este Artículo, según corresponda. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos los primeros doce (12) meses contados a partir de la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá a los efectos de analizar los Artículos con condiciones salariales.

Artículo 3°.- Ámbito de aplicación territorial.

Este convenio se aplicará a los establecimientos de la Empresa sitios en las localidades de San Carlos de Bariloche, El Bolsón e Ingeniero Jacobacci, todas ellas de la Provincia de Río Negro.

Artículo 4°.- Ámbito de aplicación personal.

1. Las cláusulas de este Convenio se aplicarán a todos los trabajadores de la Empresa que presten servicios en alguna de las categorías expresamente enunciadas en este Convenio.

2. El siguiente personal estará excluido de este Convenio aun cuando presten servicios incluidos en el ámbito de representación del SINDICATO:

- a) Personal jerárquico y, en general, todos los dependientes con personal a cargo, cualquiera sea su denominación.
- b) Personal que desarrolle tareas que no estén incluidas en las descripciones de categorías previstas en este convenio.
- c) Personal con mandato de cualquier naturaleza que le permita obrar en nombre y representación de la Empresa frente a terceros.
- d) Personal vinculado al Servicio Médico (médico, paramédico, chofer de ambulancia, etc.)

Artículo 5°.- Articulación de convenios.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 18 de la Ley 14.250 (t.o. 2004) se pactan las siguientes reglas de articulación convencional:

1. Las Partes observan que no existe ningún convenio colectivo de trabajo de ámbito mayor que superponga en los ámbitos de aplicación definidos para el presente acuerdo.

2. En consecuencia, en el supuesto que EL SINDICATO negocie en el futuro un convenio colectivo de actividad establecerá en dicho convenio de nivel superior que las materias reguladas en este convenio colectivo de trabajo por empresa son materias delegadas en los términos del inciso a) del Art. 18 de la





Ley 14.250.

Artículo 6°.- Contratistas.

1. LA EMPRESA será solidariamente responsable con los contratistas de acuerdo lo previsto en la normativa vigente y ejercerá un estricto control sobre los pagos de salarios, cumplimiento de jornada de trabajo y descansos, normas de higiene y seguridad, cargas sociales y/o aportes establecidos en virtud de leyes y/o convenios colectivos de trabajo que correspondan.

2. Los trabajadores que sean empleados de los contratistas guardaran la afiliación a la obra social de la actividad o de origen y LA EMPRESA deberá asegurar la correcta afiliación de acuerdo a la normativa vigente. En ejercicio del derecho de libertad sindical, todos los trabajadores de los contratistas podrán afiliarse al SINDICATO, dejándose constancia que dicha afiliación no modificara el encuadre convencional que corresponda.

Capítulo II. Capacitación, organización del trabajo y categorías.

Artículo 7°.- Capacitación y formación.

1. La capacitación y el entrenamiento permanente de los trabajadores es necesaria para adecuar las capacidades del personal y de la organización a la evolución tecnológica, económica y social, posibilitando el mantenimiento de una posición competitiva y un desarrollo continuo de los recursos humanos que la componen.

2. Por tal motivo, las partes apoyarán las actividades y programas de capacitación que sea necesario o conveniente implementar. La Empresa necesita recursos humanos entrenados tanto en habilidades y conocimientos, como en actitudes, conductas y prácticas de trabajo para desarrollar los procesos, y esa es su ventaja competitiva estratégica.

3. Las acciones de capacitación se clasifican de la siguiente forma:

a) Capacitación obligatoria: son los cursos, prácticas y entrenamiento organizados por la Empresa para la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la operación de la empresa. El tiempo dedicado a la capacitación obligatoria será considerado horario de trabajo.

b) Capacitación voluntaria: son los cursos, prácticas y entrenamiento que la Empresa podrá poner a disposición de los trabajadores para que éstos mejoren los conocimientos, habilidades e información que no estén relacionados directamente con el trabajo o la función. El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria no será considerado horario de trabajo y, en consecuencia, no será remunerado.

4. La Empresa definirá con carácter previo si la capacitación tiene carácter obligatorio o voluntario y lo informará a los trabajadores.

Artículo 8°.- Organización del trabajo.

1. La enumeración, definición y descripción de categorías establecidas tiene carácter meramente enunciativo y su definición no implica restricción funcional alguna. Tampoco implicará para la Empresa obligatoriedad de cubrir todas las categorías previstas.

2. Las tareas, funciones y categorías incluidas en el Convenio son polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar las tareas y funciones que se le asignen y para las cuales se encuentre previamente capacitado.

3. Asimismo y en atención a la finalidad de eficiencia operativa, se le podrá asignar tareas distintas a las que en principio correspondan a su categoría profesional y/o a su área y/o sector de prestación de servicios, incluida la rotación entre los sectores de Sala y/o Tragamonedas. La ejecución en forma accesoria y transitoria de tareas distintas, incluida la ejecución de tareas en otras áreas o sectores, pertenecientes a una categoría superior de revista durante un tiempo superior a la mitad de la jornada laboral diaria, generará transitoriamente y por el tiempo exacto de ejecución de las mismas el derecho a la percepción de la diferencia existente. El límite establecido se ajusta a un buen orden administrativo.

4. La asignación de funciones correspondientes a una categoría inferior, no ocasionará perjuicio moral o





material alguno al trabajador si la misma se operará dentro del sector en que se encuentra comprendida su categoría de revista.

5. La promoción de una categoría a otra se encuentra supeditada a (i) la existencia de una vacante en la categoría superior que la Empresa decida cubrir y (ii) que el trabajador apruebe, a criterio de la Empresa, el examen de aptitud e idoneidad que demuestre la adquisición de las habilidades necesarias.

Artículo 9°.- Categorías.

1. Se pactan las categorías cuya descripción se consigna en el Anexo I "Categorías" que, debidamente suscripto por las Partes, se adjunta al presente Convenio y es parte integrante del mismo a todos sus efectos.

2. En atención a la organización del trabajo polivalente, el trabajador realizará las tareas que se le asignen, y para las cuales ha sido entrenado, incluyendo mantenimiento básico, limpieza y ordenamiento de su lugar de trabajo.

3. Sin perjuicio de las tareas descriptas en el Anexo I, todos los trabajadores deberán:

- a) Mantener el orden, la limpieza y el cuidado de los elementos y herramientas que utilicen para la prestación de servicios.
- b) Cumplir con las normativas de seguridad y medio ambiente aplicables a sus tareas.
- c) Colaborar con el aseo de su posición de trabajo.
- d) Asistir al Programa de Inducción de la empresa y cumplir con los requerimientos.
- e) Asistir al Programa de Inducción Específico del lugar y cumplir con todos los requerimientos.
- f) Asistir a los programas de capacitación obligatorios.
- g) Realizar todas las tareas inherentes al puesto en conformidad con las políticas y procedimientos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la empresa.

Capítulo III. Cláusulas Salariales.

Artículo 10°.- Estructura Salarial.

1. Sueldo Básico: Es la remuneración básica y mensual pactada para cada categoría. Los importes pactados se consignan en el "Anexo II - Remuneraciones" que, debidamente firmado por las partes, se adjunta e integra el presente a todos sus efectos legales.

2. Adicional Antigüedad: Es la remuneración mensual equivalente al 2 por ciento (2%) del Sueldo Básico de la categoría del trabajador por cada año completo de antigüedad que éste cumpla en la Empresa. La antigüedad se calculará conforme a lo previsto en el Artículo 18 de la Ley 20.744.

3. Adicional Zona Fría: Es la remuneración mensual y adicional equivalente al diez por ciento (10%) del Sueldo Básico del trabajador.

4. Adicional Asistencia Perfecta: Es la remuneración mensual y adicional equivalente al diez por ciento (10%) del Sueldo Básico del trabajador sujeta al cumplimiento de las siguientes pautas:

a) Los importes y requisitos para percibir el Adicional "Asistencia Perfecta" se encuentra supeditados al cumplimiento íntegro de la jornada completa de trabajo.

b) Se establece a continuación un esquema de tolerancia, a saber:

(I) Tardanza de menos de 10 minutos:

- i. El trabajador que llegase tarde hasta 10 minutos 3 veces al mes: No pierde el adicional.
- ii. El trabajador que llegase tarde hasta 10 minutos de 4 a 5 veces al mes, perderá el 30% del adicional.
- iii. El trabajador que llegase tarde hasta 10 minutos de 6 a 7 veces al mes, perderá el 60% del adicional.
- iv. El trabajador que llegase tarde hasta 10 minutos más de 7 veces al mes, perderá el 100% del adicional.

(II) Tardanzas de más de 10 minutos:

- i. El trabajador que llegase tarde más de 10 minutos y hasta 30 minutos 1 veces al mes: No pierde el adicional.
- ii. El trabajador que llegase tarde más de 10 minutos y hasta 30 minutos de 2 a 3 veces al mes, perderá





el 60% del adicional.

iii. El trabajador que llegase tarde más de 10 minutos y hasta 30 minutos más de 3 veces al mes, perderá el 100% del adicional.

(iii) Tardanzas de más de 30 minutos: El trabajador no ingresa a trabajar, y recibe una suspensión disciplinaria.

d) En caso de enfermedad, siempre que la causa de la falta se encuentre justificada por el médico enviado por la empresa, el adicional "ASISTENCIA PERFECTA", experimentará las siguientes modificaciones:

(i) El trabajador que faltare de uno a dos días, perderá el treinta por ciento (30%) del adicional.

(ii) El trabajador que faltare de tres a cuatro días, perderá el sesenta por ciento (60%) del adicional.

(iii) El trabajador que faltare más de cuatro días, perderá el cien por ciento (100%) del adicional.

e) En caso de una ausencia injustificada, producida dentro del período de pago respectivo; el trabajador perderá el cien por ciento (100%) del adicional.

5. Premio trimestral asistencia perfecta: Todo aquel trabajador que cuente con asistencia perfecta durante un período completo de tres meses, en el cual haya percibido en forma íntegra el adicional "Asistencia Perfecta", percibirá un premio trimestral equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual correspondiente al mes que se devengue. A tales efectos de establecer los trimestres donde el premio se devengue, se consideran los siguientes períodos:

a) Primer trimestre: Enero, febrero y Marzo.

b) Segundo trimestre: Abril, mayo y junio.

c) Tercer trimestre: Julio, agosto y septiembre.

d) Cuarto trimestre: octubre, noviembre y diciembre.

6. Adicional Falla de Caja: Es la remuneración mensual y adicional, cuyo importe se establece para determinadas categorías profesionales en el "Anexo II - Remuneraciones".

7. Adicional Vianda - Plus Alimentación: La Empresa proveerá una vianda diaria al personal para su consumo, con una pausa de 30 minutos en el lugar de trabajo; adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales, conforme a las siguientes pautas:

a) La empresa podrá sustituir la vianda prevista en el punto anterior, mediante el pago de una suma mensual y remunerativa de seiscientos ochenta (\$) 680) igual para todos los trabajadores con independencia de su categoría.

b) Cuando se opte por el pago en dinero, el mismo se liquidará bajo la denominación "PLUS ALIMENTACIÓN" en los recibos de haberes, manteniéndose el tiempo de refrigerio.

c) El concepto "PLUS ALIMENTACIÓN" será percibido en forma mensual, y no se perderá por licencias, vacaciones ni por ausencias de ningún tipo.

d) Las partes acuerdan renegociar el PLUS ALIMENTACIÓN en la misma proporción del salario básico a partir de enero de 2016. Asimismo, las partes estiman que para la mencionada fecha, el acuerdo deberá ser en un porcentaje no superior al diez por ciento (10%) del sueldo básico de la categoría más baja.

Artículo 11°.- Incorporación al Convenio Colectivo.

En atención al tiempo necesario para el desarrollo del trámite de homologación, se acuerdan las siguientes reglas para encuadrar en este convenio a los trabajadores que se desempeñan para la Empresa:

1. Los trabajadores serán encuadrados en este Convenio Colectivo de Trabajo a partir del día 01 de Agosto de 2015, inclusive.

2. Todas las remuneraciones y beneficios percibidos por los trabajadores con anterioridad al presente convenio serán absorbidas hasta su concurrencia por las remuneraciones y beneficios pactados en este Convenio. A tales efectos, la Empresa modificará las estructuras salariales de los trabajadores, reemplazando los rubros e importes utilizados con anterioridad por los rubros e importes previstos en





este convenio.

Capítulo IV. Jornada, descansos y licencias.

Artículo 12°.- Jornada de Trabajo.

1. La Jornada de Trabajo del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo se regirá por lo previsto en la Ley 11.544 y sus normas reglamentarias. La Empresa queda facultada para establecer los horarios de trabajo en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio. En consecuencia, la jornada semanal será de cuarenta y ocho (48) horas distribuidas en un máximo de 6 días laborables. Se mantendrá de acuerdo a las modalidades operativas y características de la actividad un esquema que permita el goce de seis (6) francos por mes calendario.

2. En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo entre jornada y jornada establecida por las normativas legales vigentes así como el descanso hebdomadario respectivo. Quedando establecido que los francos se otorgarán con un diagrama de seis días de trabajo por uno de descanso y seis días de trabajo por dos de descanso y así sucesivamente.

3. La extensión diaria de la jornada mixta o íntegramente nocturna se regirá por las disposiciones legales vigentes sobre el particular.

4. Al comienzo de la jornada el empleado debe encontrarse en perfectas condiciones de aseo y pulcritud, con uniforme y todos los elementos de seguridad, herramientas e instrumentos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 13°.- Régimen de descansos durante el transcurso de la jornada laboral.

1. El personal gozará del régimen de descansos con arreglo al siguiente detalle, el que difiere entre sectores y categorías, en base a la naturaleza propia de las tareas desarrolladas, a saber:

a) Sector Juego:

(i) Slots treinta (30) minutos para la ingesta de una colación.

(ii) Para el caso de la Sala de Juegos Vivos, el régimen es de quince (15) minutos de descanso por cada hora. Se acumularán dos descansos de quince (15) minutos para generar un descanso de treinta (30) minutos que permita la ingesta de una colación.

b) Resto de los sectores: treinta (30) minutos para la ingesta de una colación.

2. Los tiempos de descanso pactados en este artículo integrarán la jornada de trabajo a todos sus efectos.

Artículo 14°.- Carácter continuo. Día gremio.

1. Queda establecido que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente convención comprende todos los días del año. En consecuencia, podrá otorgarse el descanso semanal de los trabajadores dentro de cualquiera de los días de la semana, siempre que el programa de prestación de servicios así lo determine.

2. LAS PARTES acuerdan que los establecimientos donde se aplique este convenio permanecerán cerrados los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Quedando establecido que el horario de apertura de éstos, los días 25 de diciembre y 1° de enero de cada año se llevará a cabo a partir de las 20 horas.

3. Queda establecido que el día 19 de octubre de cada año será considerado día feriado y se regirá, en consecuencia, por el régimen legal establecido para los días feriados en la Ley 20.744.

Artículo 15°.- Vacaciones anuales.

LAS PARTES acuerdan que atendiendo a las características particulares de las actividades desarrolladas, el período de vacaciones anuales podrá otorgarse en cualquier época del año calendario, con una notificación previa al trabajador de cuarenta y cinco (45) días, respetando el otorgamiento de un período de vacaciones cada tres (3) años, entre el 1° de diciembre al 31 de marzo, a estos efectos, LAS PARTES solicitarán la autorización prevista en el Artículo 154 de la LCT ante la autoridad administrativa competente. El período vacacional deberá dar comienzo luego que el trabajador o trabajadora haya gozado del franco correspondiente.





**ARTÍCULO 16°.- Régimen de licencias especiales.**

1. 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, siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa y la debida justificación, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 10 días
- b) Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 3 días.
- d) Por fallecimiento de hermano: 2 días.
- e) Por nacimiento de hijos: 2 días.
- f) Por nacimiento múltiple: 4 días.
- g) Por mudanza: 1 días.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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 (10) días de licencia pagos por año calendario. Los 10 días se computaran como límite 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 la misma encuentre debidamente justificada la causa invocada.

2. Todos los días determinados para las licencias serán corridos.

3. De acuerdo a lo dispuesto por el Art. 160 LCT, en el caso de los incisos c), d) y d), uno (1) de los días de licencia deberá estar comprendido entre el lunes y viernes si es que las licencias en cuestión coincidieran con días no laborales.

4. Las licencias previstas en el los incisos b), g) y j) del párrafo 1 de este Artículo se liquidan como días normales de trabajo, el resto de las licencias previstas en el párrafo 1 de este Artículo el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la L.C.T.

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

Capítulo VI. Condiciones Generales para la prestación de servicios.

**Artículo 17°.- Alcohol y drogas.**

1. Las Partes están de acuerdo en la necesidad de promover un estilo de vida que rechace el consumo de alcohol y drogas mediante adecuada educación, prevención y aplicación de normas de conducta.

2. Conforme lo expuesto, las características y los riesgos de las tareas a desarrollar, se prohíbe la tenencia y consumo de alcohol y drogas en todos y cada uno de los establecimientos de la Empresa.

3. La Empresa podrá efectuar los controles necesarios para el cumplimiento de lo previsto en este Artículo con discreción y respeto de la dignidad del trabajador y de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente.

**Artículo 18°.- Ropa de Trabajo.**

1. La Empresa proveerá a todos sus trabajadores de (2) equipos de ropa de trabajo por año.

2. La reposición de un equipo adicional se producirá cuando la naturaleza específica y las condiciones del trabajo así lo requieran.





3. El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.

Artículo 19°.- Bienes de la Empresa.

Los elementos de protección personal, la ropa de trabajo y cualquier herramienta que se entregue al personal son propiedad de la Empresa y, en consecuencia, el trabajador tiene la obligación de utilizar estos bienes exclusivamente para la ejecución de sus tareas, siendo responsable de su custodia y buen estado de conservación.

Capítulo VIII - Protección de la maternidad

Artículo 20°.- Trabajadora embarazada.

A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora podrá solicitar prestar servicios en turno diurno. Dentro de sus posibilidades operativas, la Empresa analizará dicha petición y realizará los mayores esfuerzos para acceder la misma.

Capítulo IX. Relaciones Colectivas.

Artículo 21°.- Comisión Paritaria de Interpretación.

Se crea la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio que constituye el mayor nivel de diálogo entre las Partes y que estará integrada por tres (3) representantes designados por la Empresa y tres (3) representantes designados por la Asociación. Esta Comisión será el organismo de interpretación del Convenio y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley 14.250.

Artículo 22°.- Desempeño de los representantes gremiales.

1. Los procedimientos para el ejercicio de las funciones de los representantes gremiales estará delineado dentro de lo establecido por la Ley 23.551. Ante cualquier tipo de problemas de índole laboral que pudiera presentarse, las actividades gremiales serán desarrolladas de manera tal de no entorpecer y/o dificultar la actividad de la empresa.

2. La función que ejerzan los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en la empresa, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal. Por ello, los delegados en cumplimiento de sus funciones específicas coordinarán con sus superiores inmediatos la oportunidad para retirarse de su puesto de trabajo, previa petición por escrito de EL SINDICATO.

3. La licencia será solicitada por escrito por la entidad gremial a la administración de personal de la empresa con una antelación no menor a los tres (3) días hábiles de la fecha en que se inicie la misma. Dicha licencia también deberá comunicarle el trabajador a la Empresa a los efectos de poder diagramar las tareas correspondientes.

4. En el cumplimiento de sus funciones, los representantes gremiales deberán ajustar su conducta a los procedimientos establecidos en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

5. Para el cumplimiento de todas las actividades previstas en estos puntos, se establece un crédito en horas de treinta y dos (32) horas pagas por delegado y por mes calendario, todo ello conforme lo previsto en el artículo 44, inciso c) de la Ley 23.551. El crédito en horas no utilizado durante un (1) mes, no será acumulable a períodos sucesivos.

Artículo 23°.- Cartelera Gremial.

La Empresa proveerá de carteleras en número y lugares convenidos al efecto por las partes en el lugar de trabajo, las que deberán ser exclusivamente utilizadas para comunicaciones oficiales del SINDICATO y debidamente suscriptas por miembros de su Comisión Directiva. Estas comunicaciones deberán observar un contenido relacionado a cuestiones gremiales. EL SINDICATO será responsable por los contenidos de la información allí publicada.

Artículo 24°.- Seguro de Vida Colectivo y Seguro de Sepelio a cargo de los trabajadores.

1. EL SINDICATO contratará un Seguro Colectivo de Vida y de Sepelio para todos los trabajadores encuadrados en el presente convenio colectivo de trabajo que decidan acceder al mismo.

2. 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.

3. Las primas de estos seguros serán abonadas por los trabajadores y su importe será descontado por La Empresa sobre los haberes mensuales que éstos deban percibir conforme a la información que, a tales efectos, le suministre el Sindicato. Estos importes deberán ser depositados 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.

Artículo 25°.- Cuota Sindical.

La empresa, previo cumplimiento de los recaudos legales, procederá mensualmente al descuento de la cuota sindical a todo el personal afiliado de acuerdo a las disposiciones vigentes. El importe retenido será depositado a la orden del SINDICATO, dentro de los quince (15) días subsiguientes al de la retención.

Artículo 26°.- Cuota Solidaria.

La empresa actuará como agente de retención de una cuota solidaria del dos (2) por ciento sobre la remuneración bruta normal y habitual de los trabajadores no afiliados. Lo establecido se ajusta a las previsiones establecidas en el artículo 9° de la Ley 14.250 —t.o. 2.004—. El depósito de las sumas resultantes se llevará a cabo en la misma oportunidad y cuenta bancaria en la que se efectivice el depósito de los importes correspondientes a la cuota sindical. La vigencia de este aporte de los trabajadores será de veinticuatro (24) meses.

Artículo 27°.- Aporte Cuota Mutual.

El empleador procederá a retener la suma de \$30 de los haberes del personal comprendido 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. La Asociación Mutual notificará a la Empresa las modificaciones que se realicen en el importe de la cuota prevista en este artículo.

Artículo 28°.- 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.

Artículo 29°.- Contribución Patronal.

La Empresa efectuara una contribución mensual al Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA), destinada al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en un importe equivalente al uno por ciento (1%) del salario bruto total mensual que corresponda a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención, el mismo se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la vigencia de esta Convención. Los importes resultantes deberán depositarse en la cuenta corriente de la —ALEARA— del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Montserrat N° 299.658/65.

Artículo 30°.- Obra Social.

1. 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 es la Sindical O.S.A.L.A.R.A.

2. 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.

#### ANEXO I - Categorías Profesionales

(Artículo 9°)

El personal comprendido en el presente Convenio se agrupará en los siguientes Sectores. Aéreas y Categorías:

##### I. SECTOR JUEGOS DE AZAR

###### AREA TRAGAMONEDAS:

a) Supervisor Tragamonedas Senior: Referente de Turno, cuidar todo lo relativo al manejo de fondos y cospeles, atención al cliente, controlar Pagos por Asistentes, controlar Reposiciones, control de manejo de insumo, control de la imagen del salón y del personal, realizar tareas que sea asignadas por el Superior, atención de reclamo, control de ingreso del personal, realizar diariamente arqueos no determinados al personal mínimo tres veces en el turno o dependiendo la circunstancia de trabajo, manejo de llaves de apertura, venta ambulante en función del movimiento de Sala.

b) Supervisor Tragamonedas: Cuidar todo lo relativo al manejo de fondos y cospeles, atención al cliente, controlar Pagos por Asistentes, controlar Reposiciones, control de manejo de insumo, control de la imagen del salón y del personal, realizar tareas que sea asignadas por el Superior, atención de reclamo, control de ingreso del personal, realizar diariamente arqueos no determinados al personal mínimo tres veces en el turno o dependiendo la circunstancia de trabajo, manejo de llaves de apertura, venta ambulante en función del movimiento de Sala.

c) Auxiliar Supervisor Tragamonedas: Supervisor en fase de entrenamiento, controlar reposiciones, encargado operativo de turno, controlar Pagos por Asistentes, control de insumo, control pulcritud del personal, conocimiento de reclamo, conocimiento de la situación de las máquinas en Sala, control de traspaso de valores entre Auxiliares y/o Asistentes, coordinar la reposición de cargo de los Asistentes y Auxiliares, venta ambulante en función del movimiento de Sala, realizar trabajos asignados por el Supervisor de Turno, manejo de llaves de apertura.

d) Asistente Tragamonedas: Atención al cliente, atención de máquinas, mantener la sala en orden estético, venta ambulante limitadas, manejo de llaves de apertura.

e) Auxiliar Tragamonedas: Atención de clientes, mantener la sala en orden, venta ambulante limitada.

###### AREA TECNICOS TRAGAMONEDAS:

a) Técnico Superior: Puesta en funcionamiento de máquinas, sistema de Iluminación, limpieza de máquinas, mantenimiento de máquinas, realización inmediata de tareas, manejo de llaves de apertura, atención de Sala en hora de producción.

b) Técnico Tragamonedas: Puesta en funcionamiento de máquinas, sistema de Iluminación, limpieza de máquinas, mantenimiento de máquinas, personal en fase de capacitación, manejo de llaves de apertura, atención de Sala en hora de producción.

###### AREA SALA:

a) Supervisor Sala: Su función principal es la de colaborar en forma directa con el Jefe de Sala, organización y distribución del personal, controlar la apertura y cierre de Sala, verificar que tanto auxiliares como pagadores cumplan con sus tareas, interactuar con otras áreas si fuese necesario, solucionar conflictos.

b) Auxiliar Supervisor Sala A: Su función es similar a la del Auxiliar de Supervisor de Sala B. La diferencia está en la experiencia y el nivel alcanzado, lo que permite que bajo una eventualidad se le pueda solicitar



realice tareas por encima de su categoría.

c) Auxiliar Supervisor Sala B: Debe estar capacitado en todos los juegos, carece de experiencia en el puesto por lo que está en etapa de aprendizaje. Su función principal es controlar las mesas de juego que le sean designadas, verificar que los cambios, ventas y pagos se realicen correctamente, que el Pagador cumpla con los procedimientos exigidos, adelantarse a las necesidades de los clientes, manejar y solucionar situaciones conflictivas. Tanto en la apertura como en el cierre de la Sala debe chequear que las bancas estén completas y correctamente cerradas, participa en el retiro y conteo de dinero, el conteo de la Caja de Empleados, debe aplicar docencia frente a los errores detectados en el personal a cargo.

d) Pagador A: Está capacitado para desempeñarse en todos los juegos, debe tener la capacidad de adelantarse a las necesidades del cliente evitando conflictos. En su tarea específica debe cumplir con todos los procedimientos. Si fuese necesario, bajo una situación circunstancial, puede adoptar funciones de un cargo superior. (Controlar una mesa).

e) Pagador B: Está capacitado para desempeñarse en más de un juego. Continúa en etapa de aprendizaje, debiendo asistir a nuevas academias. El nivel de exigencia en la aplicación de procedimientos y en una correcta atención al cliente es mayor. También debe colaborar en las tareas compartidas.

f) Pagador C: Está capacitado para desempeñarse en un juego, siempre bajo la supervisión directa y constante de un Auxiliar. Carece de experiencia y continúa en etapa de aprendizaje. Dentro de su función también se incluyen las tareas compartidas. Se lo instruye en Atención al Cliente.

g) Ayudante de Sala: Su función es la de colaborar en las tareas compartidas como apertura y cierre de mesas, reparto de planillas, armado de mazos y juntado de fichas.

#### AREA CONVERSION:

a) Supervisor Conversión: Es la persona encargada de habilitar y cerrar cajas, habilita y cierra las mesas de sala, cierra poder público de placas, cierra el poder público de depósito, hace reposiciones de placas a la sala, organiza y asigna tareas a los auxiliares, finaliza con el cierre y habilitación del día en el STC.

b) Auxiliar Conversión: Es la persona encargada de habilitar y cerrar cajas, habilita y cierra las mesas de sala, cierra poder público de placas, cierra el poder público de depósito, hace reposiciones de cospeles a tragamonedas más las reposiciones de placas a la sala, cubre francos en depósito.

c) Ayudante Conversión: Es la persona encargada de habilitar y cerrar cajas, habilita y cierra las mesas de sala, cierra poder público de placas, cierra el poder público de depósito, hace reposiciones de cospeles a tragamonedas más las reposiciones de placas a la sala, cubre francos en depósito.

#### AREA TESORERIA:

a) Supervisor Tesorería: Cubre francos y cierres de jornada cuando no está el Tesorero. Coordina y controla tareas cajas y tesorería, depósitos, moneda extranjera, cierres de cajas, asiste ante cualquier problema que tengan las cajas con clientes o la Tesorería con algún otro sector.

b) Auxiliar Tesorería: Cubre refrigerios de los cajeros, realiza cierres de cajas, debe asistir al cajero durante su turno. Ante problemas que surjan en su jornada debe mantener informado en el momento al Supervisor o Tesorero.

c) Cajero A: Realiza todo tipo de transacciones en las cajas como canjes de tickets, fichas de sala, cospeles, tarjetas de crédito/débito.

d) Cajero B: Realiza las mismas tareas que el Cajero A. La diferencia de categoría entre A y B está dada por la experiencia, conocimiento y antigüedad.

#### AREA CONTROL JUEGO:

a) Supervisor Control Juego: Coordina y elabora turnos y horarios de trabajo. Asigna tareas específicas de control y seguimiento a los operadores en determinadas situaciones. Realiza informe diario de todas las novedades del área.

b) Auxiliar Superior Control Juego: Verificación y seguimiento en tiempo real de todos los monitores.



Grabaciones específicas solicitadas por el Encargado. Registro en libro de Actas y Novedades de todo lo acontecido en la jornada laboral.

c) Operador Control Juego A: Contacto directo con las cámaras digitalizadas, manejo de domos para las verificaciones, seguimientos, control de bancas, etc.

d) Operador Control Juego B: Realiza las mismas tareas que el Operador Control Juego A. La diferencia de categoría entre A y B está dada por la experiencia, conocimiento y antigüedad.

## II. SECTOR MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD.

### AREA MANTENIMIENTO:

a) Supervisor Mantenimiento: Supervisión de mantenimiento preventivo, Supervisión de mantenimiento correctivo. Encargado de realizar pedidos de materiales, herramientas, elementos de protección personal, supervisión del área, realización de informes a Gerencia de tareas realizadas, horas extra, etc. Contrataciones de terceros, búsquedas de presupuestos, análisis y control de propuestas y de la ejecución de los trabajos. Control, programación, y coordinación del personal a cargo, fechas, francos, horarios y requerimientos del recurso humano. Control de inventario del sector (materiales, herramientas, extintores). Registro de pruebas de seguridad (disyuntores, puesta a tierra de instalaciones, grupos electrógenos).

b) Auxiliar Supervisor Mantenimiento: Ejecución de tareas específicas, con alto grado de complejidad y responsabilidad, registro de tareas.

c) Oficial Mantenimiento A: Ejecución de tareas generales, registro de tareas.

d) Oficial Mantenimiento B: Ayuda en las tareas al Oficial Mantenimiento A, tareas generales menores, registro de tareas.

### AREA SEGURIDAD:

a) Supervisor Seguridad: Es responsable de supervisar y controlar al personal de Seguridad buscando la protección de los clientes, el personal y los activos de conformidad con las políticas y prácticas establecidas por el Casino. Debe recorrer las instalaciones y monitorear los dispositivos audiovisuales para observar el desarrollo normal de la actividad y que cada una de las personas de seguridad estén ubicadas en los lugares y objetivos correctamente asignados. En esta categoría, además de tener acceso a todas las cámaras, pueden acceder, aunque en forma restringida, a retroceder, grabar y sacar fotos. En todas las categorías está prohibido borrar las grabaciones.

b) Seguridad A: Es responsable de todas las acciones de vigilancia requeridas por la actividad, tales como recorrer y patrullar regularmente los perímetros del Casino e informar a sus superiores de cualquier irregularidad, buscando la protección de los clientes, el personal, público en general y todos los activos en conformidad con las políticas y prácticas establecidas por el Casino. Debe monitorear los televisores y otros dispositivos electrónicos audiovisuales para determinar el buen desarrollo y funcionamiento de la actividad, tienen acceso solo a algunas cámaras. Esta categoría tienen acceso a algunas cámaras, especialmente panorámicas y de accesos. Entre sus responsabilidades principales, se encuentran: atención telefónica, del estacionamiento y del Guardarropas; control de prohibición de ingreso de autoexcluidos, suspendidos y menores de edad; control de acceso de proveedores; custodia del movimiento de depósito, (especialmente cuando se encuentra operando el camión de caudales); funciones de "brigada" (encargados de la evacuación del casino en caso de emergencia, corte de suministro de gas, electricidad y agua); llamar a emergencia médica cuando un cliente interno/externo lo necesita; etc. En todos los casos deben mantener la reserva y confidencialidad respecto a toda la actividad.

c) Seguridad B: es responsable de la cobertura de todos los objetivos asignados, ya sea apostado en el lugar (puertas de acceso, guardarropas, salas de juego, dependencias administrativas, de mantenimiento, estacionamientos, etc.) o recorriendo las instalaciones que le fueran previamente establecidas. Debe velar por la tranquilidad y seguridad de todas las personas que se encuentren en la



Empresa al momento de cubrir su horario de trabajo. Debe asistir y acompañar toda vez que le sea asignado, a todos aquellos colaboradores que transporten ó manipulen valores (dinero, fichas, cospeles, etc.). Debe asegurar el monitoreo continuo a través de las cámaras de manera que se disponga cobertura continua y se cuente con una grabación de las operaciones del casino, que podrían impactar en la garantía y seguridad de los clientes, el personal y los activos, siguiendo las políticas y normativas del Casino. Esta categoría tienen acceso a algunas cámaras, especialmente panorámicas y de accesos. Entre sus responsabilidades principales, se encuentran: atención telefónica, del estacionamiento y del Guardarropas; control de prohibición de ingreso de autoexcluidos, suspendidos y menores de edad; control de acceso de proveedores; custodia del movimiento de depósito (especialmente cuando se encuentra operando el camión de caudales); funciones de “brigada” (encargados de la evacuación del casino en caso de emergencia, corte de suministro de gas, electricidad y agua); llamar a emergencia médica cuando un cliente interno/externo lo necesita; etc. En todos los casos deben mantener la reserva y confidencialidad respecto a toda la actividad.

**ÁREA MAESTRANZA:**

- a) Supervisor Limpieza: Supervisa las tareas de las dos categorías inferiores (Ayudante de limpieza y Auxiliar supervisor de limpieza) Realiza las tareas del encargado cuando este no se encuentra en el establecimiento, ya sea por licencias y/o francos. Colabora con las tareas de limpieza general.
- b) Auxiliar Supervisor Limpieza: Se encarga de revisar los trabajos que estén terminados en tiempo y forma y el preparado de insumos de todos los turnos.
- c) Ayudante Limpieza: Limpieza general a fondo todos los días en todo el casino y tienen días específicos aparte de las tareas generales de limpieza de vidrios, oficinas, encerado y sacado de brillo a los metales. Mantenimiento de la limpieza de baños, entradas, ascensores y salas de juegos.

**III. SECTOR MARKETING.**

- a) Supervisor Marketing: Asegura la organización y coordinación de los eventos, promociones y acciones de MKT externo e interno, siguiendo con el lineamiento del programa de identidad visual de Trésor Casino y su normativa, teniendo responsabilidades como las de sugerir y proponer acciones de marketing para alcanzar los objetivos de incremento de productividad. Colabora con la organización y seguimiento y ejecuta la puesta en marcha de los Torneos internos y extraordinarios (Póker, etc.). Supervisa, monitorea y controla todas las acciones desplegadas por el Auxiliar Supervisor de MKT y los Auxiliares RRPP.
- b) Auxiliar Supervisor Marketing: Asiste al Supervisor de MKT en todas las tareas que éste le encomienda, sean estas acciones propias de la actividad ó tareas administrativas correspondientes al Sector. Ejecuta todas las acciones reguladas por los Responsables principales del Área, sean eventos, promociones, actividades de la Sala, animaciones, etc. Además de poner música funcional también hacer las veces de DJ en la confitería y ser responsable del mantenimiento y puesta en marcha de todo el equipamiento.
- c) Auxiliar RRPP A: se relaciona con clientes actuales y potenciales que cumplan con las pautas establecidas, para incentivar los niveles de juego, a través de ofertas, promociones y cualquier tipo de herramienta de MKT. Ofrece una atención personalizada y de excelencia a clientes, mediante el ofrecimiento permanente de servicios e invitaciones para diferentes actividades organizadas en Sala de Juegos, incentivando su asistencia a todas las actividades desarrolladas en las Salas, manteniendo un permanente contacto con ellos y resolviendo todos sus requerimientos. Puede efectuar invitaciones según un rango determinado de productos y siguiendo algunos parámetros. Debe poner música funcional.
- d) Auxiliar RRPP B: Fideliza a los clientes del Casino mediante acciones predeterminadas por la Gerencia de MKT, ya sea ofreciendo servicios, sugerencias y otros atractivos beneficios, según su nivel de apuestas. Atiende y resuelve todas las necesidades y solicitudes de los clientes como canje y venta de productos y ocasionalmente despejando dudas e inquietudes sobre la actividad general del Casino.



Puede efectuar invitaciones según un rango determinado de productos y siguiendo algunos parámetros. Debe poner música funcional.

e) Auxiliar RRPP C: asiste al equipo de MKT en todas aquellas tareas y acciones que surgieran de la estrategia de trabajo de equipo preestablecidas. A diferencia de las categorías RRPP A y RRPP B, esta categoría no tiene firma para invitaciones (puede invitar pero con vales previamente autorizados con firma por alguno de sus superiores). Debe poner música funcional.

#### IV. SECTOR ADMINISTRACION.

a) Supervisor Administrativo: Delega tareas al resto del equipo, cubre al Encargado en su ausencia. Informa, consultan y aguardan decisión.

b) Auxiliar Supervisor Administrativo: Con conocimientos operativos contables, opera con Sistema Tango y Sistema Presupuesto.

c) Administrativo A: Experiencia previa, ejecuta las tareas impartidas por su superior.

d) Administrativo B: Ingresante, sin conocimiento previo, ejecuta las tareas impartidas por su superior. La diferencia de categoría entre A y B está dada por la experiencia, conocimiento y antigüedad.

Las partes acuerdan que la descripción de las funciones precedentemente descriptas es meramente enunciativa, y no constituye limitación para que los trabajadores presten funciones accesorias e íntimamente relacionadas con el correcto funcionamiento de la organización, así como de otras funciones, responsabilidades y tareas relativas al puesto.

**Fecha de publicacion:** 07/06/2016

