

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA

CAPITULO I

RECAUDOS FORMALES - AMBITOS DE APLICACION

ARTICULO 1º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA

La **ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.)**, personería gremial N° 1532, con domicilio en José Verdi Nro. 2.888, de Barrio Juan XXIII, de la Cdad. de Córdoba, Provincia de Córdoba, representada por su Secretario General Oscar Alfredo RODRIGUEZ, Secretario Administrativo Lucas Hernán PEREZ HEREDIA y Secretario de Prensa, Propaganda y Organización Cristian Adrián IGARZABAL en adelante denominada PARTE SINDICAL, por una parte; y por la otra **LOTERÍA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA SOCIEDAD DEL ESTADO**, con domicilio en 27 de Abril Nro. 185, de la Cdad. de Córdoba, Provincia de Córdoba, representada en este acto por los Dres. David M. URRETA y Néstor A. GÓMEZ en su carácter de Presidente y Vicepresidente respectivamente, en adelante indistintamente denominada la EMPRESA convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, de acuerdo a la tipología establecida por las Leyes 14.250 (T.O. Decreto 1135/04), y 23.546 así como el Art. 24 de la Ley 24.013.

La entidad gremial que suscribe el presente detenta la representatividad exclusiva del personal de la EMPRESA que presta servicios en los casinos y salas de juego o centros de entretenimiento de la Provincia de Córdoba.

La acreditación de la personería de ambas partes resulta de la documentación que se acompaña.

ARTICULO 2º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION – PERIODO DE VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe en la Ciudad de Córdoba, Provincia de Córdoba, a los nueve (9) días del mes de enero de dos mil veinticinco y tendrá una vigencia de 2 (dos) años, rigiendo a partir del día siguiente a la firma del presente.

La presente convención colectiva de trabajo, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, conforme lo dispuesto en el art. 13 de la Ley N° 25.877 que sustituye el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988).

ARTICULO 3º: ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE

La presente Convención Colectiva de Trabajo, comprende a todos los trabajadores de la EMPRESA, cualquiera sea su situación de revista o imputación presupuestaria con excepción de aquellos que cumplen funciones jerárquicas, representación general de la EMPRESA, gerencial, gerente, contador, encargado administrativo de caja de conversión, subencargado de caja de conversión, tesorero y cargos equivalentes.

ARTICULO 4º: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Es de aproximadamente 390 (trescientos noventa) trabajadores en la actualidad.

ARTICULO 5º: ZONA DE APLICACIÓN

Todos los centros de entretenimiento y/o establecimientos de juego y/o casinos y/o salas de máquinas de juegos slots sobre los cuales la empresa cumpla funciones de organización, dirección, administración y explotación de juegos de azar y de apuestas mutuas y actividades conexas en todo el territorio de la Provincia, llevando adelante la explotación directa por si y/o por medio de terceros a través del sistema de concesiones y/o adjudicaciones que por cualquier título la Lotería de Córdoba S.E. utilice para brindar el servicio de entretenimiento a través de los juegos de azar.

ARTICULO 6º: MARCO JURÍDICO Y REPRESENTACIÓN INVOCADA

Las partes contratantes acuerdan por el presente, conforme las estipulaciones que se consignan a continuación, que las condiciones y relaciones de trabajo de los dependientes de la EMPRESA, en los establecimientos que se mencionan en la cláusula precedente, serán regidas exclusivamente por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por la Ley 20.744, sus modificatorias y complementarias, y los decretos, resoluciones, disposiciones y demás normas que se encuentren vigentes en la materia y sean de aplicación.-

La EMPRESA reconoce a la ASOCIACION CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.) como la única entidad sindical representativa de los trabajadores que prestan servicios a favor de aquella en el ámbito previsto en el artículo 3º del presente.-

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 7º: INGRESO E IDONEIDAD

Son requisitos necesarios para el ingreso ser mayor de edad y reunir las condiciones personales de idoneidad, estado de salud física y psíquica adecuados para el desempeño de las funciones específicas para las cuales resulte postulado.-

Asimismo el aspirante deberá acreditar haber aprobado el curso de capacitación correspondiente, dictado por la “Academia de Capacitación para el Ingreso y/o Perfeccionamiento en Juegos de Casinos” (creada por Resolución 136/24, del Directorio de la EMPRESA) y/o la que en el futuro la reemplace.

ARTICULO 8º: CATEGORIAS

Teniendo en cuenta la especialidad técnica del trabajo a desarrollar en el ámbito de la EMPRESA y la evolución tecnológica permanente, la descripción de funciones y tareas de cada categoría podrá ser modificada mediante acuerdo suscripto en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del presente convenio, en la que se delegan expresas facultades en tal sentido.-

Las categorías comprendidas en el presente convenio son:

- 1) Jefe de Juegos
- 2) Subjefe de Juegos
- 3) Jefe de Sector
- 4) Inspector
- 5) Jefe de Mesa
- 6) Pagador
- 7) Ayudante de Mesa
- 8) Jefe de Sección
- 9) Auxiliar Administrativo
- 10) Mayordomo
- 11) Submayordomo
- 12) Maestranza
- 13) Vigilancia

14) Médico

ARTICULO 9º: JORNADA DE TRABAJO

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

1) Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de 8 horas diarias 48 horas semanales, se considerará como hora extra convencional con el recargo del cincuenta por ciento (50%) en días hábiles y del cien por ciento (100%) en los días feriados, sábados después de las 13 horas y domingos.

2) Para el personal que cumpla tareas en turnos rotativos, se ajustará la jornada a lo dispuesto en los arts. 198 y siguientes de la L.C.T., art. 25 de la Ley 24.013, la Ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, y para el supuesto de trabajo por equipo lo normado en el art. 202 de la L.C.T. y los artículos 2, 3 y 10 del Decreto 1615/33.

3) El régimen de descansos y francos se ajustará a las normas legales vigentes y a las peculiaridades que contemple el presente convenio colectivo de trabajo.

4) Los días feriados nacionales, legalmente establecidos y efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del cien por ciento (100%). Si el cincuenta por ciento (50%) de la jornada se cumplió en días feriados, se abonará en forma total con el recargo previsto.

5) En el supuesto de que los establecimientos de la EMPRESA que permanezcan abiertos los sábados después de las 13 horas y los días domingos y feriados, se consideran jornada normal y habitual de trabajo, compensándose con francos compensatorios.

6) Sin perjuicio de las modalidades pautadas en los puntos anteriores, la jornada de trabajo diaria podrá ser discontinua o de tiempo parcial, a fin de cubrir las modalidades especiales de trabajo.

ARTICULO 10º: DIA DEL EMPLEADO DE CASINO

Asimismo se establece expresamente que el día 2 de Mayo de cada año será considerado el “Día del Trabajador de Casino” por lo que en dicho día no se cumplirán tareas en los establecimientos de la EMPRESA. Por lo tanto, a los trabajadores no se les efectuará descuento alguno por tal causa.

ARTICULO 11º: CONDICIONES ECONÓMICAS

El sistema remunerativo está constituido por el sueldo básico mensual y los adicionales, cuyos valores básicos se establecen para cada categoría en el Anexo I al presente, que forma parte integrante del mismo.

Los rubros que componen la retribución de los trabajadores de la actividad, son, según corresponda, los siguientes:

A) Salario Básico y B) Adicionales

B.1) Antigüedad

B.2) Presentismo

B.3) Productividad

B.4) Refrigerio

B.5) Estímulo Casinos

B.6) Fallo de Caja

B.7) Título

Por último, se deja aclarado que la aplicación de las condiciones económicas del presente convenio, no pueden en ningún supuesto dar lugar a la percepción de una remuneración bruta total inferior a la que los trabajadores tuvieron derecho con anterioridad a su firma.

ARTICULO 12º: LICENCIAS ORDINARIAS ESPECIALES

Licencia ordinaria:

El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

a) de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.

b) de veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.

c) de veintiocho (28) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.

d) de treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

La Licencia Anual Ordinaria, podrá ser dividida y otorgada en dos (2) fracciones, a solicitud del trabajador.

El período para el otorgamiento de la Licencia Anual Ordinaria será comprendido entre el 1º de Julio del año al que corresponda el beneficio y el 30 de junio del año siguiente.

La EMPRESA se reserva el derecho de postergar el otorgamiento de la Licencia por resolución fundada, vencido el plazo sin que la EMPRESA haya otorgado la Licencia, el trabajador deberá solicitarla por escrito antes del 15 de julio, debiendo la EMPRESA concederla de inmediato. El incumplimiento del trabajador a lo establecido precedentemente, producirá automáticamente la caducidad de la licencia respectiva.

Cuando habiendo iniciado el período de Licencia Anual Ordinaria, sobreviniera al trabajador enfermedad inculpable, que le impida el goce del beneficio, la misma será suspendida hasta tanto se produzca el alta correspondiente. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá notificar en forma fehaciente e inmediata, el hecho a la repartición a que pertenece acreditándolo debidamente, para lo cual será obligación del mismo, denunciar el domicilio transitorio en que se encontrare.

El trabajador que no hubiere podido gozar de la Licencia Anual Ordinaria dentro del período correspondiente, por encontrarse en uso de licencia por afecciones o lesiones, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad o licencias gremiales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufructuarla dentro de los seis (6) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas. La licencia ordinaria se interrumpe por fallecimiento de los padres, cónyuge o persona conviviente y/o hijos del trabajador/a o por enfermedad que deberá ser fehacientemente acreditada por el trabajador o la trabajadora. El trabajador o la trabajadora involucrados deberán avisar fehacientemente tal novedad a la EMPLEADORA indicando el domicilio en el que se encuentren para el control médico que corresponda. Independientemente del mismo, se le podrá exigir al trabajador/a las constancias respectivas.

2) Licencias especiales:

Los trabajadores o trabajadoras según corresponda, gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en las respectivas

legislaciones nacionales, de hijos, hermanos o de padres, tres (3) días corridos.

d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitarias, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

ARTICULO 13º: CAPACITACION DEL PERSONAL

La EMPRESA se compromete a instrumentar programas de capacitación laboral, gratuita, con el objeto de formar al personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, exigidas para la evolución y desarrollo de la actividad.

A tal fin a través de la “Academia de Capacitación para el Ingreso y/o Perfeccionamiento en Juegos de Casinos” (creada por Resolución 136/24, del Directorio de la EMPRESA y/o la que en el futuro la reemplace) dictarán cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, que esté vinculado a la planificación de carrera y al pleno desarrollo de cada trabajador. Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo.

La entidad sindical firmante del presente convenio colectivo de trabajo participará conjuntamente con la EMPRESA en el diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación. Dichos programas deberán establecer expresamente las aptitudes y calificaciones adquiridas por los trabajadores/as, de manera tal que facilite el desarrollo de un sistema de certificación de competencias para el ingreso y ascenso del personal.

ARTICULO 14º: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la EMPRESA con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados en la legislación vigente, así como también gozará de las licencias previas y posteriores al parto previstas en la ley, a su vez, gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

ARTICULO 15º: PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El empleador, al contratar trabajadores de uno y otro sexo, deberá realizarles el examen médico ocupacional cualquiera sea su edad, y que acredite su aptitud para el trabajo (conforme art. 7º del presente) y someterlos a reconocimientos médicos periódicos que garanticen un seguimiento de la salud del trabajador.

Especial atención se brindará en el desarrollo de los programas médicos preventivos en el caso de la contratación de trabajadores/as discapacitados/as.

A fin de garantizar la efectiva preservación de la salud de los trabajadores/as se podrá crear un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral.

ARTICULO 16º: NORMAS MÍNIMAS

Las partes firmantes del presente convenio reconocen como normas mínimas laborales que resultarán de efectivo reconocimiento a los trabajadores/as comprendidos en su ámbito de aplicación, a las identificadas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.

ARTICULO 17º: MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES COLECTIVOS DEL TRABAJO

Las partes se obligan a someterse a instancias privadas y/o públicas de mediación y/o conciliación para la superación de los conflictos individuales y/o colectivos del trabajo con carácter previo a la adopción de medidas de fuerza, sean éstas sindicales o patronales. Asimismo, las partes podrán someterse voluntariamente a arbitraje, mediando el consentimiento expreso de la EMPRESA y de los representantes de los trabajadores en el supuesto de conflictos colectivos y de los propios trabajadores afectados en el supuesto de conflictos individuales.

ARTICULO 18º: COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Cualquiera de las partes de la presente convención podrá solicitar a su contraparte la creación de una comisión paritaria de interpretación y administración del convenio. Su constitución será obligatoria con el alcance que a continuación se establece.

Esta comisión se constituirá con un número igual de representantes de la EMPRESA y de los trabajadores y las partes de común acuerdo designarán a un tercero para que la presida. Serán facultades de la Comisión: a) Interpretar con alcance general el presente convenio, a pedido de cualquiera de las partes de la convención; b) Acordar las modificaciones parciales a la

misma durante su plazo de vigencia; c) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y de los establecimientos en supuestos de dudas sobre su inclusión en el ámbito de aplicación del presente convenio; y d) Actuar como instancia de conciliación y/o mediación en supuestos de conflictos colectivos, a petición de cualquiera de las partes.

ARTICULO 19º: REGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario aplicable será el previsto en los arts. 67 y siguientes de la ley de Contrato de Trabajo (conf. t.o. Dto. 390/76).

ARTICULO 20º: ROPA DE TRABAJO

La EMPRESA proveerá anualmente a cada trabajador la indumentaria para el desarrollo de la actividad laboral. La composición de cada indumentaria de trabajo, será acordado entre las partes conforme las necesidades de cada establecimiento. Es responsabilidad del trabajador su uso, cuidado, conservación y limpieza.

La indumentaria, en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la EMPRESA, quedando prohibida su utilización para tareas extralaborales.

ARTICULO 21º: CONTROLES PERSONALES

Atento a la actividad de la EMPRESA, ésta podrá implementar medidas de control que incluyan la filmación de los lugares de trabajo y la revisión de los efectos personales de los trabajadores en cualquier momento de la jornada, respetando las limitaciones del art. 70 de la Ley 20.744.

Con la previsión precedente se da cumplimiento a lo previsto en el art. 70 de la Ley 20.744.

CAPITULO III

CAJA DE EMPLEADOS

ARTICULO 22º: CAJA DE EMPLEADOS

La Caja de Empleados es de exclusiva propiedad del Personal de juegos y administrativo de las Salas de Entretenimiento, siendo de su competencia y costa la recepción, administración y liquidación de aquélla, siguiéndose a tales fines el procedimiento reglamentado y establecido al día de la fecha.

CAPITULO IV

ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES

ARTICULO 23º: CARTELERAS SINDICALES

La EMPRESA colocarán carteleras sindicales en todos sus establecimientos y en sus distintas dependencias a los efectos de que la PARTE SINDICAL pueda colocar avisos sindicales para información personal según la Recomendación 143 de la O.I.T. (art. 15, inc. 3).

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 24º: 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 ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.), en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

a) Cuota sindical: La EMPRESA, procederá a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.) la Cuota Sindical fijada por ésta actualmente, equivalente al tres por ciento (3%), o la que se fije en el futuro. Dicha cuota se calculará sobre la remuneración bruta total que perciba mensualmente el trabajador.

b) Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.): La EMPRESA, retendrá mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración bruta total percibida en cada período en concepto de contribución solidaria con destino a la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.). Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos de la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.) la entidad conforme lo habilita el artículo 9º de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

c) Eximición de la CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA establecida en el inciso “b)” del presente: Los trabajadores, que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE EMPLEADOS DE CASINOS (A.C.E.C.) o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el inciso “b)” del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9º de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias.

d) Depósito de la cuota sindical y de las contribuciones solidarias: Las sumas resultantes de lo dispuesto en los incisos “a)” y “b)” del presente

artículo, deberán ser retenidas y depositadas por la EMPRESA en forma mensual y consecutiva, dentro de los quince días de haber finalizado cada mes, en la cuenta bancaria que a tal efecto indicara la ENTIDAD SINDICAL, debiendo conjuntamente con ello acreditar y/o informar a la ENTIDAD SINDICAL la copia del depósito bancario y nómina de personal.

CAPITULO V

CLAÚSULAS TRANSITORIAS

ARTICULO 25º: MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las partes dejan expresamente establecido que, para aquellos trabajadores que al día de la suscripción del presente se les aplique un régimen legal diferente al aquí establecido conforme el artículo 6º del presente, se mantendrán en todos sus términos las condiciones laborales que poseen al día de la fecha. Ante ello, en caso de colisión de institutos prevalecerán los que hubieran regulado la relación de trabajo hasta el día de suscripción del presente, en tanto y en cuanto resulte más beneficiosos para el trabajador.-

ARTICULO 26º: HOMOLOGACION

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo solicitan la homologación del mismo, en los términos de la Ley 14.250 y su reglamentación.

ARTICULO 27º: CATEGORIAS Y REMUNERACIONES:

A) CATEGORIAS:

1) Jefe de Juegos; 2) Subjefe de Juegos; 3) Jefe de Sector; 4) Inspector, 5) Jefe de Mesa; 6) Pagador; 7) Ayudante de Mesa; 8) Jefe de Sección; 9) Auxiliar Administrativo; 10) Mayordomo; 11) Submayordomo; 12) Maestranza; 13) Vigilancia; 14) Médico

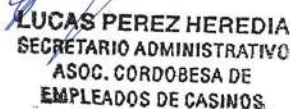
B) REMUNERACIONES: el detalle de los salarios básicos y adicionales vigentes a la fecha del presente, surgen del ANEXO I.


Dr. David Mauricio UURETA
Presidente
Lotería de la Pcia. de Córdoba S.E.

Dr. Néstor Alejandro GÓMEZ
Vicepresidente
Lotería de la Pcia. de Córdoba S.E.

11 
CRISTIAN IGARZABAL
Sec. Prensa Prop. y Org.
Asociación Cordobesa de
Empleados de Casino


OSCAR A. RODRIGUEZ
SECRETARIO GENERAL
ASOCIACION CORDOBESA DE
EMPLEADOS DE CASINOS

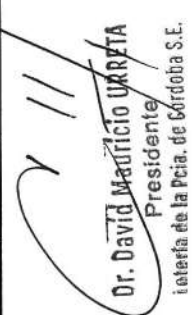

LUCAS PEREZ HEREDIA
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
ASOC. CORDOBESA DE
EMPLEADOS DE CASINOS

ANEXO I (Art. 11)

CARGO	BASICO ENERO 2025	ANTIG.	PRESEN.	PROD.	REFRIG.	ESTIMULO CASINO	Título secundario	Título terciario	Título universitario	Fallo de caja
JEFE DE JUEGOS	975.399,69	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
SUBJEFE DE JUEGOS	915.404,19	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
JEFE DE SECTOR	862.218,68	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
INSPECTOR	839.027,35	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
JEFE DE MESA	808.541,01	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
PAGADOR	786.448,97	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
AYUDANTE DE MESA	770.632,32	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
JEFE DE SECCION	808.541,01	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
AUXILIAR ADMINISTRAT.	770.632,32	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
MAYORDOMO	808.541,01	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
SUBMAYORDOMO	786.448,34	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
MAESTRANZA	761.828,67	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
VIGILANCIA	761.828,67	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador
MEDICO	808.537,04	1% del sueldo basico de cada categoria por año, tope de 30 años	13% del sueldo basico de cada cargo	13% del sueldo basico de cada cargo	6,6% del sueldo basico del ayudante de mesa	8% del sueldo basico del ayudante de mesa	Monto fijo	Monto fijo	Monto fijo	15% del basico de un Pagador


LUCAS PEREZ HERED
 SECRETARIO ADMINISTRATIVO
 ASOC. CORDOBESA DE
 EMPLEADOS DE CASINOS


CRISTIAN IGARZABAL
 Prop. y Org.
 Sec. Prensa Cordobesa
 Asociación Empleados de Casinos
OSCAR A. RODRIGUEZ
 SECRETARIO GENERAL
 ASOCIACION CORDOBESA DE
 EMPLEADOS DE CASINOS


Dr. David Matricio URRUTIA
 Presidente
 Intertaf de la Pcia. de Córdoba S.E.

Dr. Néstor Alejandro GÓMEZ
 Vicepresidente
 Intertaf de la Pcia. de Córdoba S.E.

