

**Fecha Sanción** 24 Julio 1986  
**Publicado en Boletín Oficial** BOL. 91/86 PAG.1727 /36  
**Extracto** CAJA DE PRESTACIONES SOCIALES DE CATAMARCA - REGIMEN  
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL CASINO PROVINCIAL

ARTICULO 1°.- Apruébase el Régimen Laboral de los empleados del Casino Provincial, dependiente de la Caja de Prestaciones Sociales de Catamarca, cuyo anexo en 43 artículos forma parte integrante del presente, y que regirá desde el primero de Agosto de 1986.

ARTICULO 2°.- Comíníquese,publíquese,dése al Registro Oficial y Archívese.

DEL PERSONAL DEL CASINO PROVINCIAL DE CATAMARCA, DEPENDIENTE DE LA CAJA DE PRESTACIONES SOCIALES DE CATAMARCA.

AMBITO.

ARTICULO 1°.- Las disposiciones de este ESTATUTO comprenden a todas las personas que en virtud de nombramiento - cualquiera sea su denominación- emanado de la autoridad competente, presten servicios reales remunerados en el CASINO PROVINCIAL DE CATAMARCA, a la fecha de promulgación del presente DECRETO.

ARTICULO 2°.- Las condiciones de trabajo- deberes y derechos- del personal aludido en el Artículo 1°, se regirán exclusivamente por las normas del presente instrumento.

ARTICULO 3°.- Se denomina personal: JEFES Y EMPLEADOS DEL CASINO PROVINCIAL DE CATAMARCA, dependiente de la CAJA DE PRESTACIONES SOCIALES DE CATAMARCA.  
INGRESO

ARTICULO 4°.- El ingreso al CASINO PROVINCIAL DE CATAMARCA se hará con arreglo a las condiciones y formas que determinen las autoridades de la CAJA DE PRESTACIONES SOCIALES DE CATAMARCA.

ARTICULO 5°.- Son requisitos básicos:

- a) Acreditar aptitud física e idoneidad para la función a la cual se aspira.
- b) Poseer condiciones morales y de conducta.

ARTICULO 6°.- A los fines del ingreso del personal, se establecen los siguiente grupos de acuerdo a la función tarea, oficio o especialidad:

- a) Personal Administrativo, Técnico y Especializado;
- b) Personal Profesional Universitario;
- c) Personal de Juego.
- d) Personal de Maestranza y de Servicio.

ARTICULO 7°.- Para ingresar a cualesquiera de los grupos que se mencionan en el Artículo 6° serán requisitos mínimos indispensables:

- a) Ser mayor de 18 años de edad, si ingresara como personal de Juego deberá ser argentino nativo o naturalizado, con servicio militar cumplido y un máximo de veintisiete (27) años, sin sobrepasar un día a la fecha de ingreso a la Academia de Aprendizaje, Se excluyen de este inciso al personal que ingresa a la fecha de iniciación de las actividades de este Casino.
- b) Tener aprobado el ciclo Secundario de Enseñanza, para el personal Administrativo, Técnico y Especializado.
- c) Acreditar la posesión de título habilitante para el personal universitario.
- d) Tener aprobado el sexto (6°) grado y acreditar idoneidad, para el personal de servicio.

e) Para el personal de Juego, lo que establece la Reglamentación General del Casino Provincial de Catamarca en su Artículo 26°, además de las que fija el presente régimen.

f) El ingreso a las categorías correspondientes a Personal Administrativo, Técnico y Especializado, se hará previo examen de competencia.

g) El ingreso a las categorías de Personal de Servicio, se hará previa acreditación de aptitud para el oficio o tarea a desempeñar.

ARTICULO 8°.- No podrán ingresar:

a) El que hubiera sufrido condena por hecho doloso.

b) El que hubiera sido condenado por delito peculiar al personal de la Administración Pública.

c) El fallido o concurso civilmente, hasta que no obtenga su rehabilitación.

d) El que tenga pendiente proceso criminal.

e) El que esté inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de su inhabilitación.

f) El que hubiera sido exonerado hasta transcurrido cinco(5) años desde la fecha de su exoneración, cumplido este lapso, el ingreso sólo podrá operarse si el interesado hubiera obtenido previamente su rehabilitación.

g) El que padezca de enfermedad infectocontagiosa.

ARTICULO 9°. Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente invisten carácter permanente, salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación.

Personal contratado es aquel cuya relación laboral está regida por un contrato de plazo determinado no inferior a un (1) mes ni superior aun (1) año, y que presta servicios en forma personal y directa. Este personal se empleará exclusivamente para la realización de trabajos que por su naturaleza o transitoriedad no pueden ser realizados por el personal permanente.

ARTICULO 10°.- D la Junta Examinadora. Esta Junta estará compuesta por tres (3) miembros como mínimo, que designará la Superioridad cada vez que por necesidad del servicio, deba efectuarse designaciones del personal.

## DEBERES

ARTICULO 11°.- Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan las Leyes, Decretos y Resoluciones especiales, el personal está obligado a :

a) Observar en el servicio y fuera de él una conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su estado oficial lo exige.

b) La prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.

c) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones con el público, conducta que deberá observar asimismo respecto a sus superiores, compañeros y subordinados.

d) Obedecer a toda orden emanada de su superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio.

e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualquiera otras ventajas con motivo de sus funciones, exceptuando el sistema de Caja de Empleados del Personal de Juego.

f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales obligación que subsistirá aun después de cesar en sus funciones.

g) Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fuere objeto de imputaciones delictivas.

h) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia por el término de treinta (30) días, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones.

i) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, en la forma y tiempo que se fije por reglamentación, proporcionando los informes y documentación que al respecto se lo requiera.

j) Declarar las deudas contraídas con dependencias oficiales y Servicios Sociales, proporcionando la documentación que se establezca en cada oportunidad, en las condiciones y formas que se fije por reglamentación.

k) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y /o concurra incompatibilidad moral.

l) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus ordenes.

- m) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el Patrimonio del Estado, cualquiera sea su valor.
- n) Llevar consigo la credencial que acredite su condición y devolverla al cesar en las funciones.
- ñ) Usar la indumentaria de trabajo que para el caso se establezca.
- o) Llevar a conocimiento de la Superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o pueda implicar la comisión de delito.
- p) Cumplir con sus obligaciones cívicas y militares, acreditándolo ante el superior correspondiente.
- q) Declarar bajo juramento la nómina de familiares a su cargo y comunicar dentro del plazo de treinta (30) días de producirse algún cambio de estado civil o variantes de carácter familiar, acompañando la documentación correspondiente.
- r) Mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.
- s) Declarar en los sumarios administrativos.

ARTICULO 12°.- Queda prohibido al personal, sin perjuicio de lo que al respecto establezca la reglamentación pertinente:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros o no, oficialmente a su cargo, hasta un (1) año después del egreso.
- b) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgados por la Administración, en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- d) Organizar o propiciar, directa o indirectamente, con propósitos políticos o de homenaje o reverencia a funcionarios en actividad, suscripciones de personal de la administración.
- e) Recibir homenajes, obsequios, importes de colectas, en dinero o especies, con motivo de sus funciones.
- f) Utilizar con fines particulares, los elementos de transporte y utilizar los útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del personal a sus órdenes.
- g) Concretar, formalizar y efectuar con o entre el personal, operaciones de crédito.
- h) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio, de que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos al mismo.
- i) Difundir, con cualquier medio y sin la previa autorización superior, informes relativos a la esfera administrativa.
- j) Realizar o practicar actos incompatibles con las normas de moral y buenas costumbres.

## DERECHOS

artículo 13°.- El personal tendrá derecho a la retribución de sus servicios, con arreglo a las escalas que se establezcan en función de su categoría de revista y de las modalidades de su prestación.

La retribución está integrada por el Sueldo o Jornal y las asignaciones complementarias que se establezcan eventualmente.

ARTICULO 14°.- El personal tendrá derecho, con arreglo a las reglamentaciones vigentes y a las que en el futuro se dicten por intermedio del Poder Ejecutivo, a las siguientes licencias:

- a) Ordinarias, por descanso anual.
- b) Especial, para tratamiento de salud.
- c) Extraordinaria, para asuntos particulares y de familia.

Las disposiciones que reglan estos beneficios se ajustarán al Régimen de Licencias establecido en forma especial en este Estatuto en su Régimen de Licencias.

ARTICULO 15°.- El personal tiene derecho a interponer recurso jerárquico contra las decisiones dictadas por su superior, cuando éstas lesionen directamente un derecho o interés legítimo propio.

Este recurso deberá promoverse con arreglo al régimen establecido en el presente Estatuto.

ARTICULO 16°.- A partir de la fecha en que se hubiera producido su confirmación, el personal no podrá ser separado de su empleo, sino por las causas y de acuerdo con los procedimientos que determina el presente Estatuto.

ARTICULO 17°.- Cuando en los actos de servicio el personal experimente un daño patrimonial, tendrá derecho a una indemnización equivalente al deterioro o destrucción de la cosa, siempre que no mediara culpa ni negligencia del agente.

ARTICULO 18°.- El agente que sufriera una incapacidad parcial o permanente como consecuencia de una enfermedad profesional o accidente de trabajo y que pudiera reintegrarse al servicio, no podrá ser dado de baja, debiéndosele asignar otras tareas acordes con sus aptitudes físicas.

ARTICULO 19°.- El personal tendrá derecho a asociarse con fines culturales y sociales de acuerdo con el régimen establecido en la Constitución Nacional, las modalidades impuestas por la costumbre y las instituciones existentes en el País.

ARTICULO 20°.- El personal puede ser separado de su empleo luego de transcurrido cinco (5) años de la fecha en que hubiera reunido los extremos necesarios para obtener su jubilación ordinaria.

ARTICULO 21°.- En caso de muerte del agente por enfermedad profesional o accidente de trabajo, sus derechos habientes, deberán percibir la indemnización establecida por Leyes o Decretos con que se rijan en la Provincia para el personal de la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 22°.- La denuncia del accidente de trabajo, deberá efectuarse ante la autoridad administrativa del Casino Provincial de Catamarca, de la Caja de Prestaciones Sociales de Catamarca dentro de los cinco (5) días de producido.

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 23°.- El personal se hará pasible por las faltas o delitos que cometa, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las Leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento;
- b) Suspensión, de hasta un mes;
- c) Postergación en el ascenso, hasta un máximo de dos períodos;
- d) Cesantías;
- e) Exoneración.

ARTICULO 24°.- El apercibimiento y la suspensión hasta treinta (30) días puede ser aplicado por el jefe de Dpto. Casino y la Postergación, Cesantía y Exoneración por el Directorio de la Caja de Prestaciones Sociales de Catamarca.

ARTICULO 25°.- a) Las suspensiones tanto correctivas como preventivas se harán efectivas sin prestación de servicios y sin percepción de haberes.  
b) El descuento de haberes correspondientes a medidas disciplinarias de suspensión, debe hacerse efectivo sobre las remuneraciones efectivamente asignadas al agente al momento de cumplirse la pena impuesta.

ARTICULO 26°.- Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas en los incisos a); b); y c) del artículo 1° según corresponda, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado del horario fijado por las Leyes y Reglamentos;
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de cinco (5) días en el año;
- c) Falta de respeto a los superiores o al público;
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones;
- e) Calificación deficiente durante dos (2) períodos consecutivos.

ARTICULO 27°.- a) El personal que sin causa justificada incurriera en incumplimiento del horario fijado, se hará pasible de las siguientes sanciones:

- 1 a 3 incumplimiento en el año: sin sanción;
- 4 incumplimiento en el año: 1 día de suspensión;
- 5 incumplimiento en el año: 2 días de suspensión;
- 6 incumplimiento en el año: 3 días de suspensión;
- 7 incumplimiento en el año: 4 días de suspensión;
- 8 incumplimiento en el año: 5 días de suspensión;
- 9 incumplimiento en el año: 6 días de suspensión;

---10 incumplimiento en el año: 9 días de suspensión

De sobrepasarse el límite de diez (10) faltas de puntualidad en el año, deberán elevarse los antecedentes respectivos a la superioridad a fin de imponer, en mérito a los mismos, la sanción disciplinaria que estime corresponder.

b) El personal que sin causa justificada incurra en inasistencia, se hará pasible de las siguientes sanciones:

- 1 inasistencia en el año: 1 día de suspensión ;
- 2 inasistencia en el año: 2 días de suspensión;
- 3 inasistencia en el año: 3 días de suspensión
- 4 inasistencia en el año: 4 días de suspensión ;
- 5 inasistencia en el año: 5 días de suspensión;
- 6 inasistencia en el año: 6 días de suspensión ;
- 7 inasistencia en el año: 7 días de suspensión ;

De sobrepasarse el límite de diez (10) inasistencia en el año: deberán elevarse los fin de imponer en mérito a las mismas la sanción disciplinaria que estime corresponder.

El cómputo de las faltas se hará por cada día de inasistencia y las suspensiones son sin perjuicio del descuento de haberes correspondientes a las inasistencias incurridas.

ARTICULO 28°.- Son causas para la cesantía:

- a) Inasistencia injustificadas que excedan de siete (7) días en el año; continuo o discontinuos;
- b) Incurrir en nuevas faltas que den lugar a suspensión cuando el unculpado haya sufrido, en los once meses anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinarias.
- c) Abandono de servicios sin causa justificada;
- d) Faltas reiteradas en el incumplimiento de sus tareas y falta grave respecto al superior en la oficina o en actos de servicios;
- e) Ser declarado en concurso civil o quiebra, salvo caso debidamente justificado;
- f) Inconducta notoria
- g) Calificación deficiente durante tres (3) períodos consecutivos;
- h) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en el Artículo 1° de los Deberes y no sancionadas en los incisos del presente artículo;
- i) Quebramiento de las prohibiciones específicas en el artículo 8° referente a ingreso.

ARTICULO 29°.- Son causas para la exoneración:

- a) Delito que no se refiera a la Administración, cuando el hecho sea doloso:
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración :
- c) Delito contra la Administración :
- d) Incumplimiento intencional de órdenes legales;
- e) Indignidad moral o comportamiento personal fuera de horario de trabajo, (Por ejemplo, estado de ebriedad, desorden público, etc.)

Las causas enunciadas en este artículo y los dos anteriores no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

ARTICULO 30°.- a) El personal presuntivamente incurrido en faltas podrá ser suspendido, con carácter preventivo y por término no mayor de treinta (30) días por la autoridad administrativa competente, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea compatible con el estado de autos.

b) Cumplido este término sin que se hubiere dictado resolución, el agente podrá seguir apartándose de sus funciones si resultare necesario, pero tendrá derecho a partir de entonces a la percepción de sus haberes, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario y siempre por un término no mayor de noventa (90) días.

Si la sanción no fuera privativa de haberes, éstos le serán íntegramente abonados, en su defecto le serán pagados en la proporción correspondiente.

c) Vencido el término de noventa (90) días a que se refiere el apartado b) del presente, sin que se hubiese dictado resolución en el sumario, se levantará la suspensión preventiva y el agente deberá reintegrarse al servicio, fin para la cual se podrá disponer su traslado transitorio a otra oficina o dependencia, con asignación de tareas distintas a las que desempeñaba, si su reintegro a la misma oficina o dependencia en que revistaba se considere incompatible con las exigencias propias de la sustanciación del sumario en trámite.

d) En los casos en que el personal fuera sancionado con exoneración o cesantía, no tendrá derecho a la percepción de los haberes correspondientes al lapso durante el cual permaneció suspendido.

e) Cuando el agente se encuentra privado de libertad o sometido a proceso criminal por hechos ajenos o no al servicio, será suspendido preventivamente en su cargo administrativo, con sujeción a las siguientes normas:

a) La suspensión durará, en el primer caso, hasta que el agente recobre la libertad debiendo reintegrarse al servicio, sin demora, al término de su detención;

b) El agente sometido a proceso por hechos del servicio o imputables al mismo, será suspendido preventivamente en su cargo administrativo, hasta la terminación de la causa criminal, y si según el resultado de la misma, no mereciera sanción privativa de haberes en el orden administrativo, estos le serán íntegramente abonados, en caso contrario, le serán pagados en la proporción correspondiente.

La suspensión preventiva del agente durará, en su caso hasta la terminación de la respectiva causa administrativa si en esta se le impusiera sanción expulsiva (cesantía o exoneración) aún pendiente la causa criminal.

c) El agente sometido a proceso por hechos ajenos al servicio, será suspendido preventivamente en su cargo administrativo hasta la terminación de la causa criminal, oportunidad en que se resolverá si el resultado de la misma pone de manifiesto una conducta que merezca sanción en el orden administrativo, en resguardo del decoro y prestigio de la Administración Pública.

A tal efecto, el agente deberá presentar, en su oportunidad y sin demora, testimonio de la sentencia firme que se dicte en la causa criminal. cualquiera que sea en éstos casos el pronunciamiento judicial, el agente no tendrá derecho a la percepción de los haberes correspondientes al lapso de la suspensión preventiva.

d) Los agentes sometidos a proceso por delito culposos, que hubieran obtenido excarcelación bajo fianza así en los casos de procesos por hechos ajenos al servicio - podrán reintegrarse a sus tareas al recobrar su libertad, sin perjuicio de la resolución que corresponda adoptar en su oportunidad como consecuencia de la sentencia definitiva que se dicte en la causa judicial.

ARTICULO 31°.- Las suspensiones mayores de treinta (30) días, la postergación en el ascenso, la retrogradación de categoría, la cesantía y la exoneración, solo podrán disponer

previa instrucción del sumario o respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en el artículo 4° inc.a); d) y e) y 6° inc. a); b); y g) del presente Capítulo.

En los casos en que no se requiera formación de sumario, el personal será sancionado sin otra formalidad que la comunicación por escrito, con indicación de las causas determinadas de la medida.

ARTICULO 32°.- El sumario se iniciará conforme lo establece el Estatuto del Empleado Provincial de Catamarca.

#### EGRESO

ARTICULO 33°.- El personal dejará de pertenecer al Casino Provincial de Catamarca:

a) Por renuncia;

b) Por fallecimiento

c) Por limitación: I) en los casos en que razones de salud le imposibiliten para la función, luego de haber agotado los beneficios que correspondan. II) en el supuesto previsto por los artículos 6° del presente estatuto y cuando hubieran reunidos los extremos necesarios para obtener su jubilación ordinaria ( luego de transcurrido cinco (5) años de su ingreso).

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 34°.- Solamente se contemplará el reingreso de la Repartición en los casos de reparación moral previa documentación que acredite la misma.

ARTICULO 35°.- Se aplicará supletoriamente la Ley N°3276- Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial, en todo lo que no contradiga las disposiciones establecidas en el presente Estatuto.

ARTICULO 36°.- Para lo concerniente a los trámites administrativos, se aplicarán las disposiciones de la Ley N°3559 - Código de Procedimientos Administrativos

#### ESCALAFON DEL PERSONAL AMBITO

ARTICULO 37°.- Este escalafón es de aplicación para todo el personal que reviste dentro del Presupuesto del Casino Provincial de Catamarca dependiente de Caja de Prestaciones Sociales de Catamarca.

#### INGRESO

ARTICULO 38°.- Las condiciones de ingreso: Títulos, estudios cursados, pruebas de competencias o aptitudes, etc. deberán estar encuadradas en el presente Estatuto.

## REMUNERACION

ARTICULO 39°.- El personal percibirá las remuneraciones básicas que se determinan en las planillas anexas al presente artículo de acuerdo con su función,tarea,oficio o especialidad.Además percibirá los adicionales que se detallan a continuación:

- a) Adicional por antigüedad;
- b) Subsidio Familiar;
- c) Adicional por título habilitante;
- d) Compensación por responsabilidad jerárquica:

Para su aplicación se tendrá en cuenta las normas y leyes vigente en la Provincia de Catamarca.

## PROMOCIONES

ARTICULO 40°.- Salvo razones de servicios que a juicio de la autoridad competente para resolver, exijan aparte de las presentes normas, toda vacante que se produzca se cubrirá con el agente mejor calificado que revista en la categoría inmediata inferior, pertenezca a la misma especialidad, oficio o tarea que corresponda al cargo vacante y posea una calificación no menor a ocho (8) puntos.A igualdad de puntos de calificación se dará preferencia al personal de mayor antigüedad dentro de la especialidad, oficio o tarea.

Las promociones a que dé lugar el presente artículo, estarán limitadas a la necesidad de cubrir el cargo vacante la cual se determinará a juicio de autoridad competente.

## CALIFICACIONES

ARTICULO 41°.- A los fines de la calificación del personal de rama administrativa se considerará la tabla de equivalencia siguiente:

- a) Sobresaliente: 10 puntos;
- b) Distiguido: 9 a 9,99 puntos;
- c) Muy bueno: de 8 a 8,99 puntos;
- d) Bueno: de 6 a 7,99puntos;
- e) Suficiente: de 5 a 5,99 puntos;
- f) Regular: de 4 a 4,99 puntos;
- g) Malo: de 1a 3,99 puntos;

Además se tendrá en cuenta las siguientes aptitudes:

- a) Eficiencia tendrá un coeficiente de 0,35 ó 35%;
- b) Cooperación tendrá un coeficiente de 0,25 ó 25%
- c) Dedicación tendrá un coeficiente de 0,20 ó 20%
- d) Corrección tendrá un coeficiente de 0,20 ó 20%

De dicha calificación se deducirá:

-0,25 puntos por cada falta de puntualidad no justificada, por llegada fuera de hora y permisos fuera de hora:

- 0,50 puntos por cada inasistencia justificada con goce de haberes, que no excede de diez días en el año;

1 punto por cada inasistencia justificada con goce de haberes que exceda de diez días en el año, con excepción de los encuadrados.

--2 puntos por cada inasistencia no justificada:

--4 puntos por cada día de suspensión

ARTICULO 42°.- La calificación correspondiente la realizará el jefe de Departamento Casino, para la rama administrativa,y para la rama juego, conjuntamente con el Jefe de Juego.

ARTICULO 43°.- DISPOSICIONES GENERALES: Fíjase las siguientes jornadas de labor por el personal comprendido en este escalafón:

- a) Personal mensualizado en tares noturnas seis (6) horas diarias, durante cinco (5) días por semana.



b) Personal mensulizado en tareas noturnas, siete (7) horas diarias, durante cinco (5) días por semana.

c) Personal jornalizado en tareas noturnas, seis (6) horas diarias, durante seis (6) días por semana gozando de un (1) día de franco.

d) Personal jornalizado en tareas diurnas, siete (7) horas diarias, durante seis (6) días por semana, gozando de (1) día de franco.

-----  
\* Corresponde formulario de Planilla de Calificación- no se publica por gráfica.

a) Administrativo, Técnico, Profesional y Especializado:

-----  
FUNCION CANTIDAD SUELDO OBSERVACIONES  
BASICO

-----  
- Jefe Departamento Casino 1 14,90 Mensulizado  
- Jefe Administración Casino 1 11,70 Jornalizado  
- Tesorero- Casino 1 11,00 Jornalizado  
- Delegado Contable 1 10,00 Jornalizado  
- Fiscalizadores 3 8,50 Jornalizado  
- Cajeros de Acceso 2 6,60 Jornalizado  
- Servicio Médico 1 6,60 Jornalizado  
- Prevención y Seguridad 7 5,75 Jornalizado  
- Ordenanzas 2 5,75 Jornalizado

b) Personal de Juegos:

-----  
FUNCION CANTIDAD SUELDO OBSERVACIONES  
BASICO

-----  
- Jefe de Juego 1 11,90 Mensualizado  
- Sub-Jefe de Juego 1 11,00 Jornalizado  
- Jefes de Salas 2 9,50 Jornalizado  
- Inspectores Ruleta 5 8,50 Jornalizado  
- Jefes de Mesa 11 7,50 Jornalizado  
- Pagadores de Ruleta 11 6,60 Jornalizado  
- Ayudante de Ruleta 16 5,75 Jornalizado  
- Cajeros 4 6,60 Jornalizado  
- Cambistas 2 5,75 Jornalizado  
- Pagadores de P. y Banca y Black Yack 6 6,60 Jornalizado  
- Inspectores de P.y Banca Y Black Yack 1 8,50 Jornalizado  
- Ayudantes de Cajeros 1 5,75 Jornalizado

Nota: Dichos montos serán actualizados de acuerdo a los aumentos que se produzcan por DECRETOS.