

**VIII CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO
DE LAS EMPRESAS**

***GRAN CASINO DE
BARCELONA, S.A.U.***

***CASINO LLORET DE MAR,
S.A.U.***

***CASINO CASTILLO DE
PERELADA, S.A.U.***

2.007 – 2.010

Índice

CAPÍTULO I.- ÁMBITO - VIGENCIA - DURACIÓN - PRÓRROGA

<i>Artículo 1.- Ámbito funcional</i>	1
<i>Artículo 2.- Ámbito personal</i>	1
<i>Artículo 3.- Vigencia</i>	1
<i>Artículo 4.- Duración</i>	1
<i>Artículo 5.- Prórroga</i>	2

CAPÍTULO II.- PRELACIÓN DE NORMAS - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

<i>Artículo 6.- Prelación de normas</i>	2
<i>Artículo 7.- Compensación</i>	2
<i>Artículo 8.- Absorción</i>	2
<i>Artículo 9.- Vinculación a la totalidad</i>	3

CAPÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA

<i>Artículo 10.- Comisión Paritaria</i>	3
---	---

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

<i>Artículo 11.- Facultad de organización del trabajo</i>	4
---	---

CAPÍTULO V.- INGRESOS - PERÍODOS DE PRUEBA - ESTRUCTURA DEL PERSONAL- GRUPOS - PROFESIONALES - DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES Y CATEGORÍAS - PUNTUACIÓN DEL PERSONAL DEL GRUPO I (JUEGO) - PROMOCIONES - Y ASCENSOS - MOVILIDAD FUNCIONAL - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO

<i>Artículo 12.- Ingresos</i>	5
<i>Artículo 13.- Período de prueba</i>	6
<i>Artículo 14.- Estructura del personal</i>	6
<i>Artículo 15.- Grupos Profesionales</i>	7
<i>Artículo 16.- Definición de funciones y categorías</i>	12
<i>Artículo 17.- Puntuación del personal del Grupo I (Juego)</i>	22
<i>Artículo 18.- Promociones y ascensos</i>	23
<i>Artículo 19.- Movilidad funcional</i>	25
<i>Artículo 20.- Suspensión del contrato</i>	25
<i>Artículo 21.- Extinción del contrato</i>	25

CAPÍTULO VI.- JORNADA - HORARIOS - DESCANSOS - FIESTAS - VACACIONES

<i>Artículo 22.- Jornada</i>	26
<i>Artículo 23.- Horarios</i>	26
<i>Artículo 24.- Descanso semanal</i>	28

Artículo 25.- Fiestas.....	29
Artículo 26.- Vacaciones.....	30
Artículo 27.- Permisos y licencias.....	31
Artículo 28.- Excedencias.....	31

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 29.- Sistemas de retribución.....	32
Artículo 30.- Sueldo Base.....	32
Artículo 31.- Plus de vinculación.....	32
Artículo 32.- Plus de Convenio.....	33
Artículo 33.- Horas extraordinarias.....	33
Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.....	33
Artículo 35.- Retribuciones fijas.....	34
Artículo 36.- Tronco de propinas y su distribución.....	34
Artículo 37.- Retribución por servicios extraordinarios.....	39
Artículo 38.- Compensación por aportación de útiles de trabajo.....	39
Artículo 39.- Pago de las retribuciones y de la participación en el tronco de propinas.....	40
Artículo 40.- Retenciones.....	40
Artículo 41.- Norma general.....	40
Artículo 42.- Cálculo de la retribución de las fiestas, de las vacaciones, de los permisos retribuidos de todos los empleados, así como de las ausencias retribuidas de los empleados pertenecientes al Comité de Empresa.....	41
Artículo 43.- Norma General.....	41

CAPÍTULO VIII.- ACCIÓN SOCIAL Y COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 44.- Manutención del personal perteneciente a: A.- Hostelería del Grupo III, (Servicios complementarios).....	42
Artículo 45.- Percepciones durante la situación de Incapacidad Temporal y Plan de Pensiones.....	42
Artículo 46.- Premio por matrimonio y natalidad.....	44
Artículo 47.- Subsidio por hijos disminuidos.....	44
Artículo 48.- Seguro colectivo vida y accidentes.....	44
Artículo 49.- Fondo cultural, recreativo y deportivo.....	45
Artículo 50.- Plan de orientación y formación profesional.....	45

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.- Potestad disciplinaria.....	46
Artículo 52.- Faltas y su clasificación.....	46
Artículo 53.- Sanciones.....	51
Artículo 54.- Procedimiento para la imposición de sanciones.....	51
Artículo 55.- Revisión de las sanciones.....	52
Artículo 56.- Prescripción de las faltas.....	52

CAPÍTULO X.- UNIFORMIDAD Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 57.- Uniformes 53
Artículo 58.- Prendas de trabajo 54

CAPÍTULO XI.- DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL

Artículo 59.- Norma general..... 54
Artículo 60.- Locales a disposición del Comité 54

CAPÍTULO XII.- REVALORIZACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS PARA EL PERSONAL DE LOS GRUPOS II (ADMINISTRACIÓN) Y III (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)

Artículo 61.- Revalorización para los años 2.007, 2.008, 2.009 y 2.010 55

CAPÍTULO XIII.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- JUBILACIÓN..... 56
SEGUNDA.- PAREJAS DE HECHO 56
TERCERA.-INCORPORACIÓN..... 56

ANEXO NÚM. 1.- TABLAS SALARIALES 58

ANEXO NÚM. 2.- RESPONSABILIDAD 63

VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DE LAS EMPRESAS

GRAN CASINO DE BARCELONA, S.A.U

CASINO LLORET DE MAR, S.A.U

CASINO CASTILLO DE PERELADA, S.A.U

CAPÍTULO I

ÁMBITO - VIGENCIA - DURACIÓN - PRÓRROGA

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Convenio afectará a las Empresas "Gran Casino de Barcelona, S.A.U", "Casino Lloret de Mar, S.A.U" y "Casino Castillo de Perelada, S.A.U", sitas, respectivamente en las poblaciones de Barcelona, Sant Pere de Ribes (Barcelona), Lloret de Mar (Girona), Tarragona y Perelada (Girona).

Artículo 2.- Ámbito personal

Quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajador por cuenta de dichas Empresas, con excepción de las relaciones a que se refieren los artículos 1 apartado 3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2.007 para los Grupos II y III y el 1 de marzo de 2007 para el Grupo I.

Artículo 4.- Duración

La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2.010.

Artículo 5.- Prórroga

El Convenio quedará prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, en forma tácita, de no ser objeto de denuncia para su rescisión o revisión por cualquiera de las partes a su vencimiento.

CAPÍTULO II

PRELACIÓN DE NORMAS - COMPENSACIÓN Y

ABSORCIÓN VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6.- Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre las tres Empresas y su personal, con carácter preferente o prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas de las establecidas por dichas disposiciones, estimándose compensadas con el conjunto de las condiciones de este Convenio, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto, serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y las demás de general aplicación.

No serán de aplicación a las Empresas y Trabajadores afectados por éste Convenio los Convenios Colectivos de cualquier ámbito funcional o geográfico que se puedan pactar, que afecten a las actividades de los Casinos de Juego.

Artículo 7.- Compensación

Las condiciones que se pactan en este Convenio, sustituirán, y compensarán las existentes en las Empresas a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 8.- Absorción

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal, solo tendrán eficacia y se aplicarán cuando consideradas en su

conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto previsto en el número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.- Comisión Paritaria

- 10.1.** Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
- 10.2.** La Comisión Paritaria estará integrada por 8 Vocales en representación de las empresas y otros 8 vocales, en representación de los trabajadores, a razón de 2 por Casino Lloret de Mar, S.A.U. y Casino Castillo de Perelada, S.A.U. y 4 por Gran Casino de Barcelona, S.A.U., con tres suplentes por cada representación.
- 10.3.** Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento determine la legislación vigente.
- 10.4.** Seguimiento y Control del Valor punto.- Las partes firmantes se comprometen a reunirse dentro del 1er trimestre de cada año a efectos de emitir un informe y evaluar la situación del valor punto
- 10.5.** Los vocales de la Comisión Paritaria son:

Por la empresa.

Titulares:

Inés López de Lamadrid y Satrústegui

Jaume Ferré González

Manuel Ginés Bielsa

Salvador Serra Remendo

Jorge Botelle Cereijo

Joan Perarnau Berruezo

Josep M^a Roig Moreno

Justo Velardos Quintana

Suplentes:

José L. Cernuda Quintilla

Francesc Gironella Cátala

Joan Padern Casanovas

Por los trabajadores.

Titulares:

Xavier Lozano Recober

Domingo Díaz González

Helena Fernández Casas

José Corbalan Llorente

Jordi Illa Boris

Sergio Perdigón Merchan

José M^a Galimany Vives

Xavier Gerones Roig

Suplentes:

David García Bujalance

José Luis César Morenilla

José Martínez Martínez

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Facultad de organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, quien la ejercerá por medio de las órdenes, normas e instrucciones que emanen del ejercicio regular de sus facultades.

CAPÍTULO V

INGRESOS - PERÍODOS DE PRUEBA - ESTRUCTURA DEL PERSONAL-GRUPOS - PROFESIONALES - DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES Y CATEGORÍAS - PUNTUACIÓN DEL PERSONAL DEL GRUPO I (JUEGO) - PROMOCIONES - Y ASCENSOS - MOVILIDAD FUNCIONAL - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 12.- Ingresos

12.1. El ingreso del personal se efectuará por medio de contrato escrito, en cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o normas específicas.

Los aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde el Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural, técnico o psico-profesional, según la categoría con que se contrate al empleado o el puesto de trabajo al que vaya a ser destinado.

La Dirección de cada Casino informará al comité de las contrataciones que se efectúen de personal no directivo, y facilitará al interesado copia del contrato de trabajo en un plazo máximo de diez días.

De acuerdo con el vigente reglamento de Casinos de Juego, todo el personal que ingrese para prestar servicios en la empresa deberá obtener el preceptivo documento profesional o credencial, librada por el organismo competente, autorizándole para tal actividad, sin cuyo requisito todos los contratos de trabajo que pudieran firmarse serán considerados condicionales, adquiriendo eficacia tan solo desde el momento en que sea obtenida dicha autorización.

12.2. *Contrato a tiempo parcial indefinido.*- Horas complementarias.- De conformidad con el Art. 12 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la realización de horas complementarias.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato. La suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la Empresa.

La realización de las mismas será de carácter voluntario por parte del trabajador, de tal forma que la Empresa hará la propuesta y el trabajador decidirá sobre su aceptación.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días.

Las horas complementarias efectivamente trabajadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13.- Período de prueba

Todo el personal que ingrese a prestar servicios en el Casino, incluido el personal sujeto a contrato de duración determinada, quedará sujeto a un período de prueba de la siguiente duración:

- ✓ Directivos y Licenciados: 6 meses.
- ✓ Personal de Juego, Administración y Servicios complementarios: 3 meses.
- ✓ Personal no cualificado: 15 días.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán dar por extinguido el vínculo, sin otro requisito que comunicarlo a la otra parte por escrito, y sin necesidad de expresar los motivos de la decisión. En ambos supuestos el empleado tendrá derecho al percibo de las retribuciones devengadas hasta el día de su cese, así como a la liquidación de las partes proporcionales de vacaciones y complementos de vencimiento superior al mes, que le correspondan.

La situación de Incapacidad Temporal durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo, ni impedirá que cualquiera de las partes ejercite el derecho de extinción del contrato que se regula en el párrafo anterior.

Artículo 14.- Estructura del personal

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender ni presuponer que en cada Casino existan todos ellos, ni que en cada Grupo Profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla de cada Casino vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento de cada momento.

La inclusión futura en la relación de Grupos Profesionales (artículos 15 y 16), de algún grupo profesional, categoría o función se informará previamente a la Comisión Paritaria, si implica

creación de nuevas categorías o modificación de las puntuaciones detalladas en el Art. 17 de este Convenio.

GRUPO PROFESIONAL: Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las funciones y contenido general de la prestación, con sus diversas categorías, aptitudes profesionales y titulaciones.

CATEGORÍA: Se entenderá por categoría cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño eficaz de los puestos de trabajo.

Artículo 15.- Grupos Profesionales

La estructura del personal con subordinación a lo expresado en el artículo 14, es la siguiente:

Grupo I (Juego)

- Subgrupo 1. Personal de Sala.
- Subgrupo 2. Personal de Caja.
- Subgrupo 3. Personal de Recepción, Animación y Promoción.
- Subgrupo 4. Personal de Supervisión y Control.

Grupo II (Administración)

- Subgrupo 1. Administración.
- Subgrupo 2. Almacén.

Grupo III (Servicios Complementarios)

A.- Hostelería

- Subgrupo 1. Personal restaurante, bar y similar.
- Subgrupo 2. Personal cocina.
- Subgrupo 3. Personal repostería.
- Subgrupo 4. Personal espectáculos.

B.- Servicios Generales

- Subgrupo 1. Personal de mantenimiento.
- Subgrupo 2. Personal de seguridad.

Subgrupo 3. Personal de limpieza y lavandería.

Subgrupo 4. Personal de jardinería.

Subgrupo 5. Personal subalterno.

La función y categorías profesionales que integran cada grupo son las siguientes:

Grupo I. Juego

Subgrupo 1. Personal de Sala.

Inspector Principal.

Inspector.

Jefe de Mesa.

Croupier de 1ª.

Croupier de 2ª.

Croupier de 3ª.

Aspirante de Croupier.

Valet.

Subgrupo 2. Personal de Caja.

Inspector de Caja.

Jefe de Caja.

Responsable de Caja.

Cajero de 1ª.

Cajero de 2ª.

Cajero de 3ª.

Aspirante Cajero

Subgrupo 3. Personal de Recepción, animación y promoción.

Inspector de Recepción.

Jefe Recepción.

Responsable de Recepción.

Recepcionista de 1ª.

Recepcionista de 2ª.

Recepcionista de 3ª.

Aspirante.

Portero-aparcacoches.

Aseos.

Subgrupo 4. Personal de Supervisión y Control.

Inspector de Seguridad.

Jefe de Supervisión y Control.

Responsable Supervisión y Control.

Operador de Supervisión y Control de 1ª.

Operador de Supervisión y Control de 2ª.

Operador de Supervisión y Control de 3ª.

Aspirante.

Grupo II.- Administración

Subgrupo I. Administración.

Jefe Equipo Administrativo.

Subjefe Equipo Administrativo.

Oficial Administrativo de 1ª.

Oficial Administrativo de 2ª.

Auxiliar Administrativo.

Subgrupo II. Almacén.

Jefe Almacén.

Almacenero de 1ª.

Almacenero de 2ª.

Auxiliar almacén.

Grupo III. Servicios Complementarios

A.- Hostelería

Subgrupo 1.- Personal de Restaurante, bar y similares.

Jefe Restauración.

Maître de 1ª.

Maître de 2ª / Jefe de Bar.

Jefe de Sector de 1ª / 2º Jefe de Bar.

Jefe de Sector de 2ª.

Camarero de 1ª/Barman de 1ª.

Camarero de 2ª/Barman de 2ª.

Ayudante Camarero /Ayudante Barman.

Subgrupo 2.- Personal de Cocina.

Jefe de Cocina.

Segundo Jefe de Cocina.

Jefe de Partida 1ª.

Jefe de Partida 2ª.

Cocinero de 1ª.

Cocinero de 2ª.

Ayudante cocina.

Pinche – cocina.

Lavaplatos – marmitón.

Limpieza de cocina.

Subgrupo 3.- Personal repostería.

Jefe repostero.

Oficial repostero de 1ª.

Oficial repostero de 2ª.

Ayudante repostero.

Subgrupo 4.- Personal espectáculos.

Artista de 1ª.

Artista de 2ª.

Disco Jockey de 1ª.

Disco Jockey de 2ª.

Tramoyista de 1ª.

Tramoyista de 2ª.

B.- Servicios Generales

Subgrupo 1. Personal de Mantenimiento.

Encargado de Mantenimiento.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Especialista de 1ª.

Especialista de 2ª.

Peón.

Subgrupo 2. Personal de Seguridad.

Jefe de Seguridad.

Oficial de Seguridad.

Empleado de Seguridad de 1ª.

Empleado de Seguridad de 2ª.

Auxiliar Seguridad.

Subgrupo 3. Limpieza y Lavandería.

Gobernante.

Limpiador Lavandería de 1ª.

Limpiador Lavandero de 2ª.

Auxiliar limpieza.

Subgrupo 4.- Personal de Jardinería.

Encargado de Jardinería.

Jardinero de 1ª.

Jardinero de 2ª.

Ayudante.

Subgrupo 5. Personal Subalternos.

Chofer de 1ª.

Chofer de 2ª.

Portero-Sereno-Ordenanza-Recadero 1ª.

Portero-Sereno-Ordenanza-Recadero 2ª.

Artículo 16.- Definición de funciones y categorías

La función y categorías relacionadas, tendrán las siguientes definiciones:

Grupo I.-JUEGO

Subgrupo 1. Personal de Sala

Inspector Principal: Es el Inspector que, excepcionalmente, puede sustituir al Director de Juego, Sub-Directores de Juego o a Miembros del Comité de Dirección, según el Art. 49.2 del Reglamento de Casinos de Juego.

Inspector: Es el empleado responsable ante la dirección de organizar y controlar el comienzo, desarrollo y cierre de la partida o partidas a él asignadas, de modo que se cumplan con total garantía las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Asimismo le incumbe la resolución de las incidencias que puedan darse en la Sala como resultado del desarrollo de las partidas, acudiendo a sus superiores cuando los poderes discrecionales que se le hayan fijado no basten para resolver el caso.

Jefe de Mesa: Es el empleado responsable ante la dirección y los inspectores de dirigir y en su caso controlar, el comienzo y desarrollo y cierre de una o varias partidas al objeto de asegurar el más alto nivel de eficiencia, seguridad y servicio al cliente de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Croupier (o cilindrista, tallador, stickman, extremo de mesa, cambista, auxiliar, etc.): Es el empleado responsable ante la dirección, los inspectores y los jefes de mesa de realizar y en su caso controlar las operaciones, solo o en equipo, con los elementos de Juego necesarios, para que la partida o partidas, comiencen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad.

Aspirante Croupier: Es el empleado que con una formación teórica impartida en la Escuela de Croupiers de los Casinos, realiza la práctica de los estudios recibidos bajo la tutela de los Croupiers del centro, quienes les prestarán la asistencia y orientaciones que requiere su preparación y formación práctica.

Valet: Es el empleado que, por indicación del personal de las salas de Juego, realiza funciones de apoyo a los mismos, mantiene el buen estado, limpieza de los equipos y

mantenimiento de los locales abiertos al público y proporciona constante atención y servicio a los visitantes, todo ello de acuerdo con los manuales de procedimiento y legislación vigente.

Subgrupo 2. Personal de Caja

La programación y realización de las operaciones y mantenimiento de las Máquinas de Azar quedan englobadas en las funciones de Caja.

Inspector de Caja: Es el empleado responsable ante la dirección de coordinar y dirigir la labor de las cajas de los Casinos, definiendo los sistemas y métodos de trabajo más adecuados. Es asimismo responsable de las relaciones económico-financieras con los clientes, en el marco de las directrices que se establezcan.

Jefe de Caja: Es el empleado responsable ante la dirección e inspectores de organizar, dirigir y controlar la labor de los cajeros del Casino, así como de cumplir y hacer cumplir las normas y manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Responsable de Caja: Es el empleado responsable ante la dirección, inspectores y jefe de Caja de coordinar y dirigir la labor de las cajas de los Casinos, cumpliendo y haciendo cumplir los sistemas y métodos de trabajo adecuados.

Cajero: Es el empleado responsable ante la dirección, el inspector y el jefe de caja de la realización de las actividades de la Administración contable del Casino, y, especialmente del control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los Juegos y máquinas recreativas y de azar, así como la correcta operación y funcionamiento de las mismas en el propio establecimiento, y las operaciones generales y específicas de los clientes y visitantes, que definan las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, con las máximas garantías de seguridad, eficacia y buen trato al cliente.

Aspirante Cajero: Es el empleado que trabaja bajo la tutela de los cajeros del centro, quienes le prestarán la asistencia y orientación que requiere su preparación y formación práctica.

Subgrupo 3. Personal de Recepción

Inspector de Recepción: Es el empleado responsable ante la dirección de la coordinación y desarrollo de aquellas actividades, manifestaciones y relaciones que tienen como objetivo asegurar no solo la asistencia del público al Casino sino también que los clientes se encuentren adecuadamente atendidos al objeto de maximizar su satisfacción y asiduidad.

Jefe de Recepción: Es el empleado responsable ante la dirección e inspección de organizar, dirigir y controlar la labor de las recepcionistas del Casino, así como de cumplir y hacer cumplir las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Responsable Recepción: Es el empleado responsable ante la dirección, inspectores y jefe de recepción de coordinar y dirigir la labor de la recepción de los Casinos, cumpliendo y haciendo cumplir los sistemas y métodos de trabajo adecuados.

Recepcionista: Es el empleado responsable ante la dirección y los jefes e inspectores de recepción de realizar las operaciones necesarias para facilitar la captación, admisión al recinto del Casino y el control dentro del mismo de los clientes, de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Estas operaciones comprenden entre otras, la emisión de tarjetas o tickets de entrada, comprobación de ficheros, cobro de entradas, control de fisonomía, funcionamiento de servicios anejos, (guardarropía, teléfonos) y cualesquiera otros trabajos interiores o exteriores que tengan por objeto la promoción o captación de clientes para las salas de Juego o actos organizados por el Casino.

Aspirante: Es el empleado que trabaja bajo la tutela de los recepcionistas del centro, quienes le prestarán la asistencia y orientación que requiere su preparación y formación práctica.

Portero-aparcacoches: Es el empleado responsable de recibir cordialmente a los clientes, recoger y aparcar sus vehículos, custodiando los mismos y entregándolos en perfectas condiciones a la salida, proporcionar en su caso taxis o vehículos de alquiler, y cuantos servicios, recados o indicaciones soliciten, poniendo en el desempeño de su función el máximo grado de simpatía y eficacia.

Personal de Aseos: Es el empleado que mantiene los aseos y todas las instalaciones destinadas al público en perfectas condiciones de limpieza e higiene facilitando a los clientes cuantos suministros y asistencia precise, todo ello con la mayor simpatía y eficacia.

Subgrupo 4.- Personal de Supervisión y Control

La instalación de sistemas electrónicos e informáticos de nueva generación permite un mejor funcionamiento y asignación de las tareas de juego, caja y recepción.

Inspector de Seguridad: Es el Jefe de Supervisión y Control que, excepcionalmente, puede sustituir al Director de Seguridad

Jefe de Supervisión y Control: Es el empleado responsable ante la Dirección de organizar, hacer que se realicen y seguir todas las funciones de supervisión y control necesarias para que las operaciones del Casino se desarrollen de acuerdo con las normas, manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Responsable de Supervisión y Control: Es el empleado responsable ante la dirección, inspectores y jefe de supervisión y control de coordinar y dirigir la labor de supervisión y control de los Casinos, haciendo cumplir los sistemas y métodos de trabajo adecuados

Operador de Supervisión y Control: Es el empleado responsable ante la Dirección, el Jefe de supervisión y control y los Responsables de Supervisión y Control de realizar las funciones de supervisión y control mediante los sistemas técnicos que la Empresa considere necesarios, para que las operaciones del Casino se desarrollen de acuerdo con las normas, manuales de procedimiento y la legislación vigente.

Aspirante: Es el empleado que trabaja bajo la tutela de los operadores de Supervisión y Control del centro, que le prestarán la asistencia y orientación que requiere su preparación y formación práctica.

Grupo II.- ADMINISTRACIÓN

Subgrupo 1.- Administración

Jefe de equipo administrativo: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un jefe administrativo, asume el mando, la organización y la responsabilidad de un grupo de administrativos.

Subjefe de equipo administrativo: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un jefe administrativo o Jefe de Equipo administrativo, asume el mando, la organización y la responsabilidad de un grupo de administrativos.

Oficial administrativo de 1ª: Es el empleado mayor de 20 años que, poseyendo una preparación completa en trabajos de oficina, desempeña los de mayor responsabilidad con plena iniciativa.

Corresponde a esta categoría los trabajos de contabilidad que exigen discernimiento y solución, traducciones en dos o más idiomas extranjeros; taquimecanografía en idioma extranjero con un mínimo de cien palabras por minuto en dictado y trasladadas correctamente a máquina en seis minutos, redacción de documentos, contratos, memorias, escritos y correspondencia no formularia; confección completa de nóminas y liquidaciones

de la Seguridad Social; elaboración, análisis e interpretación de estadísticas y, en general, las que requieran elevado grado de capacidad y experiencia.

Oficial administrativo de 2ª: Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la categoría de oficial 1ª, los desempeña en un grado menor de efectividad, responsabilidad e iniciativa, del exigible a éste.

Pertenece a esta categoría los taquimecanógrafos en idioma español o catalán que toman al dictado un mínimo de 115 palabras por minuto y las mecanografíen correctamente en 6 minutos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de 18 años que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos corrientes, que no precisan de especial iniciativa, tales como mecanografiar escritos y correspondencia; archivo y clasificación de fichas y documentos; inscribir anotaciones en el libro de registros; manejar máquinas calculadoras y demás trabajos del mismo nivel.

Pertenecen a esta categoría los taquimecanógrafos y mecanógrafos que escriben con corrección y pulcritud pero sin alcanzar el número de palabras o pulsaciones exigidas en dichas categorías.

Subgrupo 2.- Almacén

Jefe de almacén: Habrá de recibir toda clase de mercancías y comprobar todos los pedidos realizados, que deberán llevar su visto bueno, haciendo los asientos en los libros correspondientes o en documentos similares de control e inventario, cuidará de suministrar a las distintas dependencias, previa entrega de vales firmados por los encargados.

Almacenero: Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos, bebidas y varios en la bodega para su mejor conservación y, cuando fuere necesario, efectuará operaciones de embotellado, trasiego, carga y descarga. Recibirá y comprobará los pedidos realizados, que deberán llevar su visto bueno, haciendo los asientos en los libros correspondientes o en documentos similares de control e inventario.

Auxiliar de Almacén: Auxiliará al Almacenero en las operaciones de embotellado, trasiego, carga y descarga de los vinos, bebidas y varios en la bodega.

Grupo III. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

A.- HOSTELERÍA

Subgrupo 1.- Personal de restaurantes, bares y similares

Jefe Restauración: Es el responsable de Organizar, Planificar, Dirigir y Controlar todas las operaciones y actividades relacionadas con el servicio de los Restaurantes y Bares del Casino, según las políticas establecidas por la Dirección de Hostelería.

Maître de 1ª: Es el encargado de ofrecer al cliente los servicios de restaurantes, bares y similares. Como Jefe de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la dirección las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y para proponer las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente legislación de trabajo. Se le exigirá el conocimiento de dos idiomas extranjeros.

Maître de 2ª: Realizará las mismas funciones que el maître de 1ª, bajo su dependencia, sustituyéndole en sus ausencias.

Jefe de sector: Asumirá bajo la dirección del maître de 1ª ó 2ª, el servicio del sector que le haya sido confiado. Trinchará personalmente las piezas que sean servidas en su sector, guardando en todo momento una gran disciplina y orden. Deberá conocer un idioma extranjero.

Camareros: Son los encargados de servir al cliente, así como de atender a éste en el caso de que no puedan hacerlo sus jefes inmediatos.

Cuidará que en el turno que se le confie esté siempre en orden debiendo colaborar para que lo estén también los demás cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo. Deberá poseer nociones elementales de cocina, en su aspecto teórico, para en todo momento informar al cliente sobre la confección de los distintos platos de la minuta o carta, así como la práctica necesaria para trinchar las piezas de cocina más corrientes. En sus relaciones con el ayudante procurará enseñarle sus propios conocimientos, haciendo de él un perfecto colaborador. Preparará además la vajilla, cristalería y platería antes de ser utilizadas, y efectuará las operaciones de montaje de comedores que sean precisas.

Ayudante de camarero: Es el encargado de transportar los servicios solicitados por el cliente, desde la cocina, bodega o economato, al comedor. Debe cuidar de que no falten los

cubiertos y el menaje necesarios y proceder a la recogida de éstos, una vez terminado el servicio. Además ayudará al camarero a servir los platos a los clientes, la guarnición separada, como legumbres, ensaladas, etc., poniendo en todo momento el máximo interés para adquirir los conocimientos profesionales necesarios para pasar a una superior categoría.

Jefe de bar: Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio, del cual es jefe, y poseerá amplios conocimientos de todo cuanto se expende al público. Cuidará de la disciplina y buen servicio de todo el personal a su cargo incluyendo el personal auxiliar de sala que se le encomiende. Tendrá práctica en el manejo de cuanta maquinaria o aparatos se encuentren en el establecimiento, así como de su perfecta limpieza, orden y exactitud de cálculo mental para la valoración rápida de su servicio. Mantendrá al corriente a sus superiores de la buena marcha del servicio del cual es responsable. Conocerá un idioma además del nacional.

Segundo Jefe de bar: Poseerá conocimientos similares a los del jefe de bar del cual es auxiliar y le sustituirá en sus ausencias.

Barman: Debe reunir condiciones profesionales bien probadas en organización de bares; conocimientos amplios de vinos y licores, tanto españoles como extranjeros; así como también mezclas de vinos y licores y combinaciones. Conocerá un idioma además del nacional.

Ayudante Barman: Será su misión la de ayudar al jefe de bar; 2 jefe y dependientes y atender al mostrador o sala, estando obligado a efectuar cuantas ordenes reciba relativas al servicio.

Subgrupo 2.- Personal de Cocina

Jefe de cocina: Es el jefe de esta sección y de todo el personal de la misma. Dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de que los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina nacional y extranjera; asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentará personalmente aquellos manjares que él juzgue convenientes. Confeccionará diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones existentes en el mercado y pasará ésta a la dirección para su aprobación. Vigilará la buena Administración y consumo de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Diariamente presentará el inventario de las existencias que queden para el día siguiente, dando cuenta, cuando así se le exija por la dirección, de los promedios conseguidos durante el día. Dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.

Segundo jefe de cocina: Tendrá a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada, proponiendo al jefe de cocina la reposición de los artículos que se hayan consumido por la adquisición de los que crea necesarios, suministrando a las partidas por raciones, las provisiones pedidas por los clientes, siempre que ello fuera posible. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento. Sustituirá al jefe de cocina en ausencia de éste.

Dominará la cocina nacional y extranjera, y comprobará y condimentará personalmente todos aquellos platos que se le confíen, ajustándose a las ordenes recibidas.

Jefe de partida: Es el cocinero encargado de componer y condimentar personalmente los platos de la partida que le haya sido confiada. Para el desempeño de su cometido deberá dominar los estilos de la cocina nacional, extranjera y de régimen; así como el arte de presentar los manjares y montajes de piezas. Deberá suministrar y conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su condimentación.

Cocinero: Tendrá los mismos conocimientos que el jefe de partida, y realizará las funciones que le encomiende éste o el jefe de cocina.

Ayudante de cocina: Es el empleado que trabaja a las órdenes de otros cocineros o del propio jefe de cocina; procurará asimilar los conocimientos que completen su formación profesional, poniendo todo su cuidado en las labores que le fueren encomendadas.

Pinche de Cocina: Es el encargado de lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres. Pondrá especial empeño en su total formación profesional, realizando cuantos servicios se le encomienden y específicamente la vigilancia del encendido de hornos, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

Lavaplatos – Marmitón: Son los trabajadores encargados de lavar la vajilla, cristalería, fuentes de servicio y cubiertos y del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menajes propios de esta sección. Tendrá especial cuidado en el manejo de este material, al objeto de evitar roturas, cuidando de retener el menor tiempo posible el material sucio.

Limpieza cocina: Son los empleados encargados de mantener en perfectas condiciones de limpieza e higiene la cocina, paredes, suelos, etc..

Subgrupo 3.- Repostería

Jefe Repostero: Su misión es análoga a la de 2 jefe de cocina, refiriéndola además a su especialidad dependiendo en su actividad del jefe de cocina.

Oficial repostero: Requerirá los mismos conocimientos del repostero y ejecutará cuantas órdenes le sean dadas a éste.

Ayudante de repostería: Su cometido es ayudar al repostero (jefe pastelería) en todo cuanto éste le ordene y ejecutar cuantas misiones le sean encomendadas en relación con su especialidad.

B.- SERVICIOS GENERALES

Subgrupo 1. Personal de mantenimiento

Encargado de Mantenimiento: Es el empleado que, bajo las ordenes del jefe de mantenimiento, es responsable de la dirección y ejecución de los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación en un área determinada.

Oficial de 1ª: Es el operario con conocimientos y preparación a nivel de oficialía, ejecuta los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación, con plena autonomía y responsabilidad, y en un grado de perfección y calidad total.

Oficial de 2ª: Es el operario con conocimientos y preparación a nivel de oficialía, que ejecuta los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación con plena autonomía y responsabilidad restringida, y en un grado de perfección y calidad suficiente.

Especialista: Es el empleado mayor de 18 años que sin poseer una capacitación a nivel de oficialía, posee conocimientos adquiridos en la práctica de labores de construcción, mantenimiento, conservación y reparación, y las realiza bajo la supervisión de un oficial, de un encargado o del jefe de mantenimiento.

Peón: Es el empleado mayor de 18 años que efectúa labores para las que, fundamentalmente, se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención.

Subgrupo 2. Personal de Seguridad

Jefe de Seguridad: Es el que, bajo las ordenes directas de la dirección, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia, y protección de locales, bienes o personas, así como la escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

Oficial de Seguridad: Es el empleado que bajo las ordenes del jefe de seguridad, y con iniciativa y responsabilidad, desempeña funciones de vigilancia y protección de los bienes, locales y personas, escolta la conducción de caudales y atiende a la seguridad en un área o servicio determinado, teniendo o no bajo sus ordenes a empleados de seguridad.

Empleado de Seguridad: Es aquel trabajador que bajo las ordenes del jefe de seguridad o de un oficial de seguridad, y con aptitudes físicas e instrucción suficientes, desempeña personal y directamente las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, que se le encomienden, con arreglo a las instrucciones que le sean facilitadas para cada tipo de vigilancia o protección.

Auxiliar de Seguridad: Es el empleado que auxilia a los empleados de seguridad en las funciones que deben realizar

Subgrupo 3. Limpieza y lavandería

Gobernante: Es el empleado que tiene bajo su responsabilidad la Administración, organización y control de los servicios de limpieza y lavandería.

Limpiador-Lavadero: Como su nombre indica, son los trabajadores encargados del aseo y limpieza de los locales, y de los trabajos relacionados con el lavado de ropas, uniformes, lencería y varios.

Auxiliar Limpieza: Son los empleados que auxilian en los cometidos del limpiador-lavadero.

Subgrupo 4. Personal de Jardinería

Encargado de Jardinería: Es el empleado que tiene bajo su responsabilidad el mantenimiento y conservación de jardines, parques y plantas, teniendo bajo sus ordenes a los jardineros.

Jardinero: Son los trabajadores que con conocimiento de las plantas, las flores, tierras y abonos tienen como misión fundamental el arreglo y conservación de parques y jardines así como todo el montaje de centros de flores y cuidado, manutención, etc., de todas las plantas interiores.

Ayudante: Es el empleado mayor de 18 años que efectúa labores para las que, fundamentalmente, se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención.

Subgrupo 5. Personal Subalternos

Chofer-Recadero: Es el empleado que tiene la misión de conducir los vehículos de o para la empresa y cuidar de su mantenimiento o limpieza, debiendo poseer conocimientos mecánicos suficientes para las reparaciones elementales, pudiendo realizar trabajos auxiliares de las oficinas, tales como ensobrar y reintegrar la correspondencia, facturar paquetes, efectuar ingresos y cobros de entidades de crédito, etc.

Portero-Sereno-Ordenanza-Recadero: Es el empleado que realiza indistintamente los trabajos subalternos de vigilancia, control de entrada, recados dentro y fuera del Casino, pudiendo realizar trabajos auxiliares de las oficinas, tales como ensobrar y reintegrar la correspondencia, facturar paquetes, efectuar ingresos y cobros en entidades de crédito, etc.

FUNCIÓN DE INFORMÁTICA.- Para todos los puestos de trabajo descritos en este Convenio, la Empresa facilitará los conocimientos necesarios para la correcta operación y funcionamiento de los sistemas informáticos.

Artículo 17.- Puntuación del personal del Grupo I (Juego)

Subgrupo 1. Personal de Sala

Categoría	Puntos
Inspector Principal	44 a 48
Inspector	39 a 43
Jefe de Mesa	34 a 38
Croupier 1ª.....	29 a 33
Croupier 2ª.....	24 a 28
Croupier 3ª.....	19 a 23
Aspirante Croupier	14 a 18
Valet	8 a 14

Subgrupo 2. Personal de Caja

Categoría	Puntos
Inspector de Caja	39 a 43
Jefe de Caja.....	34 a 38
Responsable de Caja.....	29 a 33
Cajero 1ª.....	24 a 28

Cajero 2ª	19 a 23
Cajero 3ª	14 a 18
Aspirante Cajero.....	9 a 13

Subgrupo 3. Personal de Recepción

Categoría	Puntos
Inspector de Recepción	42 a 46
Jefe de Recepción.....	37 a 41
Responsable de Recepción.....	32 a 36
Recepcionista 1ª	27 a 31
Recepcionista 2ª.....	22 a 26
Recepcionista 3ª.....	17 a 21
Aspirante.....	12 a 16
Portero-aparcacoches.....	8 a 14
Personal de Aseos	8 a 14

Subgrupo 4. Personal de Supervisión y Control

Categoría	Puntos
Inspector de Seguridad.....	43 a 47
Jefe de Supervisión y Control.....	38 a 42
Responsable Supervisión y Control	33 a 37
Operador de Supervisión y Control de 1ª.	28 a 32
Operador de Supervisión y Control de 2ª.	23 a 27
Operador de Supervisión y Control de 3ª.	18 a 22
Aspirante.....	13 a 17

Artículo 18.- Promociones y ascensos

La promoción y ascensos del personal tendrán como finalidades:

- a) Optimizar la estructura, adecuando la capacidad personal a la función del puesto.
- b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.

c) Complementar la política de selección y formación del personal.

d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados.

Promociones.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso el ascenso a una categoría superior tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.

La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada.

	<i>ASPIRANTE</i>	<i>AL AÑO DE</i>	<i>A LOS 2 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 4 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 15 AÑOS DE</i>
<i>PERSONAL</i>		<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>
CROUPIER	18	20	22	26	31
OPER SUP Y CONT	17	19	21	25	30

Asimismo, al personal de CAJA (Subgrupo 2 del GRUPO I) y al de RECEPCIÓN (Subgrupo 3 del GRUPO I), tendrán unas promociones que les permitan alcanzar la siguiente puntuación mínima:

	<i>ASPIRANTE</i>	<i>AL AÑO DE</i>	<i>A LOS 2 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 4 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 15 AÑOS DE</i>
<i>PERSONAL</i>		<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>
CAJEROS	13	15	17	21	26
RECEPCIÓN	16	18	20	24	29

Al personal de Aseos, Portero - Aparcacoches y Valets se le garantiza:

<i>ASPIRANTE</i>	<i>A LOS 2 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 4 AÑOS DE</i>	<i>A LOS 15 AÑOS DE</i>
	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>	<i>ANTIGÜEDAD</i>
8	9	10	12

A las personas que trabajen a tiempo parcial, la antigüedad para promocionar se calculará en función de los días efectivamente trabajados, es decir, 224 días efectivos trabajados es igual a un año de antigüedad.

Artículo 19.- Movilidad funcional

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, tal como se describe en el artículo 15, será total a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en casos de necesidad, dotando de esta manera a la estructura de la empresa una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público y la promoción integral del personal propio. Por ello, la realización de funciones distintas dentro de cada grupo o grupo profesional no supondrá cambio de categoría ni en la puntuación, hasta que se consolide el ascenso por promoción, según lo previsto en el artículo anterior.

Artículo 20.- Suspensión del contrato

El contrato de trabajo quedará en suspenso por las causas que se regulan en los artículos 45 y 46 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 21.- Extinción del contrato

21.1. El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas que se regulan en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

21.2. Se considerará también como causa extintiva del contrato por la circunstancia objetiva regulada en el número 12 del artículo 49 y en el apartado a) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la retirada por la autoridad competente de la autorización o credencial de que deben estar investidos todos los empleados de Juego a tenor del artículo 46 del Reglamento de casinos de juego, aprobado por el Decreto 204/2001, de 24 de julio y del artículo 26 de Reglamento de Casinos de Juego, aprobado por Orden de 9 de enero de 1979, salvo en los supuestos en que la retirada de dicha autorización se efectuara por la autoridad especificando que es por un período no superior a 6 meses.

En este último supuesto, el contrato quedará en suspenso, durante el período de retirada temporal del permiso, sin derecho al percibo de retribución por el empleado. Cuando la retirada de credencial se halle motivada por hechos que impliquen faltas laborales cometidas en los Casinos, la circunstancia extintiva o suspensiva que se regula en este párrafo, se entenderá con total independencia de la facultad disciplinaria que se regula en el Capítulo IX así como de la aplicación de la rescisión de contrato por despido disciplinario si resultase procedente.

21.3. Cuando la causa del cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa, por escrito, con la antelación mínima de 30 días, si se trata de personal

perteneciente a las funciones y categorías que en el artículo 13 tienen fijado un período de prueba de 6 meses, y de 15 días, el resto del personal.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación o de la nómina el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO VI

JORNADA - HORARIOS - DESCANSOS - FIESTAS - VACACIONES

Artículo 22.- Jornada

La jornada de trabajo para todo el personal contratado a jornada completa, afectado por el presente Convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivas al año, y 224 días laborables, para toda la vigencia de este Convenio.

Cada empleado disfrutará de 3 días de libre disposición; la determinación de los días se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado, y a petición de éste, con una antelación mínima de 7 días, salvo casos de urgencia.

Con objeto de dar el máximo servicio a los clientes, las empresas abrirán todos los días del año, incluido el día 24 de diciembre. Este día se compensará con otro día festivo y si es posible, se acumulará a los turnos de vacaciones.

Artículo 23.- Horarios

23.1. Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados, y los horarios de cierre y apertura del Casino, para la práctica de Juego, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección del Casino, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

23.2. Los horarios de trabajo del personal se distribuirán en la forma que en cada momento determine la dirección dentro de los límites del artículo 34 del estatuto de los trabajadores, y se hallarán sujetos a las variaciones que requieran las necesidades del trabajo a tenor de las distintas afluencias de clientes que experimente el Casino según su zona de ubicación, temporada, días de la semana, concurrencia de grupos, espectáculos, promociones, etc., según los esquemas de distribución que se establecen en los apartados siguientes.

Se procurará que la jornada diaria no supere las 9 horas, y la duración mínima de la misma, en una jornada de trabajo, será la siguiente:

- a) Para el Grupo I (Juego), 5 horas si se inicia simultáneamente con la apertura del Casino, y 4,5 horas en los demás casos.
- b) Para el Subgrupo 1 del Grupo III (personal de restaurantes, bares y similares), 5 horas si se trabaja por la mañana y 4 horas si es por la tarde o noche.

23.3. Con cadencia cuatrisesemanal, se comunicará a los empleados el horario previsional para cada período, que tendrá carácter previsional y se notificará con tres días de antelación. En dicho horario se indicarán los días en que cada empleado deba prestar servicios, así como los turnos asignados. Los horarios asignados, no superarán un máximo de 40 horas a la semana, ni 160 horas en el período cuatrisesemanal considerado. La circunstancia de que el horario previsional asignado a algún empleado no alcance el total de horas que le sería exigible en dicho período, no implicará renuncia del Casino a exigir dicha jornada completa en los futuros horarios previsionales ni supondrá el derecho del empleado a ver disminuida su jornada total en el futuro, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 5.

Dichos cuatrisesemanales empiezan la primera semana del año hasta la cuarta y así sucesivamente.

23.4. La Dirección del Casino, quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución planificada en el horario previsional, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible.

23.5. Cuando se produzca una alteración de los horarios previsionales anunciados en la forma que se indica en el apartado 3, el empleado deberá cumplimentar los nuevos horarios que se señalen, aunque en la semana o semanas en las que efectúe dicha alteración se le exija una asistencia superior a la jornada semanal de 40 horas prevista en el apartado 3.

En estos supuestos, si la variación introducida no le implica superar una jornada de 160 horas en un período de 4 semanas consecutivas, (que no debe ser necesariamente coincidente con las cuatrisesemanas del horario previsional) deberá realizar dichos horarios sin compensación alguna, y, si la jornada excediera de dichas horas, la empresa se las compensará, disminuyéndoselas de las exigibles en un período cuatrisesemanal inmediato. Como excepción a esta norma, y exclusivamente

para el personal del Grupo III (Servicios complementarios) la empresa podrá optar entre efectuar la compensación en la forma expresada, o pagar las horas de exceso en cada período cuatrimestral como horas extraordinarias.

El cómputo de horas, dado el sistema de control presencia que existe, se obtiene de forma permanente.

23.6. Para cada empleado, tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo aquellas en las que tenga asignado turno y deba mantener su presencia en el Casino.

23.7. Excepcionalmente, cuando dos empleados, deseen permutar los turnos de trabajo que tengan asignado en el horario previsional, deberá solicitar a la Dirección de la Empresa la oportuna autorización por escrito, con una antelación mínima de 4 días.

La dirección podrá autorizar o denegar tal permuta, lo que hará también por escrito.

En el supuesto de autorizarla, la variación de horarios que personalmente les pueda implicar a los solicitantes, no tendrá ninguna repercusión ni en el cómputo de horas que tenían asignadas en el horario previsional, ni en la incidencia que pueda tener en los descansos, ni para el cálculo de las horas máximas realizables, que seguirán siendo, para cada uno de ellos, las inicialmente previstas en el horario previsional del período correspondiente, sin tenerse en cuenta la permuta realizada.

23.8. No se computará como tiempo trabajado el destinado a cenar. El personal del Grupo I (Juego), tendrá derecho a interrumpir la jornada para cenar, solamente aquellos que entren antes de las 20 horas y tengan que salir después de las 24 horas. La dirección fijará, en los horarios previsionales, los tiempos de cena para cada equipo, con un mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas, en el período comprendido entre las 20'30 horas y las 24 horas.

23.9. Se constituirá, donde proceda, una comisión mixta de seguimiento, formada por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes del Comité de Empresa, para el seguimiento de la jornada de 9 horas.

Artículo 24.- Descanso semanal

24.1. El descanso semanal del personal, se estructurará en la forma necesaria para que las necesidades del Casino queden atendidas durante todos los días del año en que este permanezca abierto, y de acuerdo con las normas de los siguientes apartados.

- 24.2.** Todo el personal disfrutará, como descanso semanal, un total de 192 horas en cada período cuatrisesemanal, que se procurará distribuir a razón de dos jornadas cada semana.
- 24.3.** El personal de Hostelería del Grupo III (Servicios complementarios), disfrutará el descanso semanal en cualquier día de la semana que no sea viernes, sábado o víspera de festivo.
- 24.4.** La distribución entre los empleados de las horas de descanso, se efectuará en los horarios previsionales que se regulan en el apartado 3 del artículo 23.
- 24.5.** La Dirección del Casino quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución de los descansos planificada en el horario previsional, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación, tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible.

En estos supuestos, la empresa trasladará a otra fecha las horas de descanso inicialmente planificadas, en forma que se cumplimente el compromiso de conceder el mínimo de horas convenido para el descanso en un período cuatrisesemanal, que no debe ser necesariamente coincidente con las cuatrisesemanas del horario previsional.

Artículo 25.- Fiestas

- 25.1.** El número de fiestas a que tendrá derecho el personal serán las que fije anualmente la autoridad laboral competente.
- 25.2.** El personal del Grupo II (Administración), disfrutará las fiestas en los días en que las mismas concurren a tenor del calendario general y del local aplicable a la población en que se halle ubicado cada Casino.
- 25.3.** El resto del personal, y atendido que los Casinos han de permanecer abiertos todos los días del año, los disfrutarán de forma acumulada del modo que se indica al regularse el período de vacaciones. Este personal disfrutará de dos días adicionales en la compensación de festivos que les correspondan, y que disfrutarán en períodos de vacaciones o de descanso semanal.

En el supuesto de que la autoridad correspondiente no autorizara la apertura del Casino en determinados días del año, dichas fechas serían aplicadas al disfrute de las fiestas a que tenga derecho el personal, a tenor del calendario laboral.

Con anterioridad a 15 de noviembre de cada año en curso se confeccionará un calendario de las fiestas navideñas con el criterio de reparto equitativo y rotativo para todas las personas del Grupo I (Juego) y Grupo III (Servicios Complementarios).

Artículo 26.- Vacaciones

- 26.1.** La duración de las vacaciones para todo el personal será de 30 días naturales.
- 26.2.** Atendida la especial convención que se efectúa en el artículo 25, apartado 3, para el disfrute de las fiestas, se procederá por la dirección del Casino a confeccionar anualmente y antes de 1 de noviembre del año natural anterior, un calendario con los turnos de disfrute de vacaciones y fiestas, que se extenderá a períodos en que la actividad de cada Casino lo permita a juicio de la dirección. Dicho calendario será comunicado al Comité de Empresa con 15 días de antelación a su publicación, a efectos de su informe.
- 26.3.** Los turnos del referido calendario se confeccionarán de la siguiente forma:
- a)** Para el personal del Grupo II (Administración), tendrán una duración de 30 días.
 - b)** Para el personal de los restantes grupos y subgrupo, se planificarán en dos bloques, de los cuales se procurará que uno tenga una duración mínima de 28 días naturales, y el otro, los que resten, con acumulación de los festivos, salvo que el empleado y la Empresa convengan libremente otra forma de distribución.
- Este personal no podrá disfrutar de vacaciones y fiestas acumuladas en el período comprendido entre el 1 de julio y el 8 de septiembre de cada año.
- c)** Para el Personal del Grupo I.- Juego, se crea un período vacacional más.
- 26.4.** Dentro de cada categoría, sección, grupo o subgrupo, los empleados podrán optar por los turnos de vacaciones expuestos en el calendario, durante un plazo de 30 días a contar de su publicación, procurándose atender las preferencias establecidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y según los criterios establecidos en cada Casino entre el Comité y la Empresa.

A la vista de las opciones, la Dirección de cada Casino, comunicará los turnos de vacaciones asignados, según las necesidades de trabajo.

Artículo 27.- Permisos y licencias

Tendrán la consideración de permisos y licencias, con derecho a retribución, las que se señalan en el número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

- a) El permiso por traslado del domicilio habitual se extenderá a 2 días, no computándose como tal el mero cambio de domicilio en los casos en que el empleado no tenga una vivienda establecida y se halle alojado en hotel, pensión, o en régimen de "patrona".
- b) Se concederá un permiso de hasta 36 horas de duración cuando el empleado deba de ausentarse para asistir a la boda de hijos, hermanos o padres, dentro de la provincia de su residencia. La licencia se ampliará a 2 días cuando se deba efectuar desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma, y a 3 días fuera de dichos límites.

Artículo 28.- Excedencias

El régimen de excedencias será el que se regula en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de disfrute de la excedencia, en los supuestos de excedencia voluntaria. En caso de no solicitarlo en el período señalado, se entenderá que el beneficiario causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, será potestativo de la empresa ampliarla o prorrogarla a solicitud del empleado.

Solicitado el reingreso en tiempo y forma, y una vez agotado el período de excedencia, el empleado tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca dentro de su categoría.

En ningún caso constituirá causa justificativa para la solicitud de la excedencia voluntaria la pretensión del empleado de prestar sus servicios en otros establecimientos de juego.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

SECCIÓN 1ª.- Normas Generales

Artículo 29.- Sistemas de retribución

- 29.1.** La retribución del personal de los Casinos, en forma general y para todos los Grupos Profesionales, se estructura en base a un sistema de salario por unidad de tiempo, con el esquema de un sueldo base o inicial y los complementos en la forma que se regula a continuación.
- 29.2.** En la Sección 2ª de este Capítulo se regula el esquema retributivo general de todo el personal del Casino, y en la Sección 3ª se regulan las especialidades que, en orden a la retribución, afectan al personal del Grupo I, Grupo II y Grupo III.

SECCIÓN 2ª. Estructura General de las Retribuciones

Subsección 1ª.- Sueldo Base

Artículo 30.- Sueldo Base

Será el que para cada categoría profesional se indica en la columna correspondiente del Anexo I y II. Su valor se halla fijado por anualidades completas, incluidas las gratificaciones anuales de junio y diciembre, y su cómputo mensual es el resultado de dividir dicho total entre 14.

Subsección 2ª.- Complementos personales del salario

Artículo 31.- Plus de vinculación

No se computará por este concepto ninguna otra cantidad que la establecida en este texto. Todo el personal tendrá derecho a percibir en concepto de antigüedad la cantidad que tenían consolidada a 31 de diciembre de 1996, manteniéndola en nomina como garantía “*ad personam*”, no siendo esta cantidad ni absorbible ni compensable. Su revalorización se llevará a efecto anualmente con el incremento pactado en el convenio para el salario.

Subsección 3ª.- Complementos de cantidad y calidad de trabajo

Artículo 32.- Plus de Convenio

- 32.1.** Con el carácter de un complemento por cantidad y calidad de trabajo se conviene un plus de Convenio cuya cuantía anual será la que se señala para cada categoría profesional en la columna correspondiente del Anexo I, incluidas las gratificaciones anuales de junio y diciembre, por lo que su cómputo mensual será el resultado de dividir dicho total entre 14.
- 32.2.** Atendida la especial naturaleza de las actividades de los Casinos, el plus de Convenio comprende y compensa expresamente cualquier otro complemento salarial que por razón del trabajo nocturno o en domingo o días festivos, pudiera corresponder al personal.

Artículo 33.- Horas extraordinarias

- 33.1.** El valor de las horas extraordinarias se establece en forma global y alzada para cada categoría, y su cuantía será la que se indica en la columna correspondiente del Anexo I.
- 33.2.** Teniendo en cuenta que en diferentes fechas del año, y muy concretamente en los fines de semana y en verano, concurren períodos puntas de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, necesidades de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, las horas extras que se realicen en estos períodos se considerarán estructurales.

Subsección 4ª.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

- 34.1.** En los meses de junio y diciembre, los empleados percibirán sendas gratificaciones, de la cuantía, cada una de ellas, de 1/14 parte del valor anual del sueldo base y plus de Convenio del Anexo I y del valor anual de la garantía "ad personam" del artículo 31.
- 34.2.** Para tener derecho a cada una de estas gratificaciones será necesario haber trabajado efectivamente en los seis meses anteriores a su pago (de enero a junio para la gratificación de junio, y de julio a diciembre, para la gratificación de diciembre). En caso de no haber trabajado efectivamente dichos 6 meses se percibirá la paga correspondiente en proporción al tiempo trabajado en dicho período. Asimismo, el

personal que cese percibirá la parte proporcional de la gratificación pendiente, considerándose como fin de la prestación de servicios el del mes en que cese, si lo ha trabajado completo, en caso contrario, el mes anterior.

SECCIÓN 3ª.- Especialidades en la retribución del personal del Grupo I (Juego) en sus tres Subsecciones (Juego, Recepción y Caja), Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios Generales) y participación en el tronco de propinas

Subsección 1ª.- Retribución

Artículo 35.- Retribuciones fijas

Las retribuciones fijas para cada categoría serán las que se desglosan en el Anexo I, y cuyo cómputo anual engloba todas las percepciones por mensualidad, gratificaciones extraordinarias y beneficios que puedan estar establecidos legalmente, y compensa hasta donde alcance cualquier aumento legal o reglamentario que pueda entrar en vigor durante la vigencia de este Convenio. El salario mensual se obtendrá dividiendo entre catorce los conceptos salariales que refleja dicha tabla.

Las retribuciones se especifican en todo momento con carácter bruto.

Subsección 2ª.- Tronco de propinas y su distribución

Artículo 36.- Tronco de propinas y su distribución

Se entiende por tronco de propinas la suma de las procedentes de las distintas modalidades de Juegos autorizados y practicados en las mesas, máquinas de azar y las de recepción y caja, acordándose la distribución conjunta de dicho tronco en los Casinos de Juego "Casino Lloret de Mar, S.A.U", "Gran Casino de Barcelona, S.A.U" y "Casino Castillo de Perelada, S.A.U"

Del total importe de propinas recaudadas durante el año natural en los tres Casinos se efectuarán las dos fracciones siguientes:

36.1. Fracción del 65%.- Dicha fracción se distribuirá entre el personal de los tres Casinos indicados pertenecientes al Grupo Profesional I (Juego), en proporción a los puntos que para cada categoría se señalan en el artículo 17 de este Convenio.

Mensualmente se calculará y abonará a todo el personal perteneciente al Grupo I (Juego), la fracción del 65% del tronco de propinas de los tres Casinos.

Para el cálculo, aplicación y pago mensual de dicha fracción del 65% al personal del Grupo I (Juego), se observarán las siguientes normas:

- a) Mensualmente se fijará el valor del punto. Para ello se determinará, por un lado, el valor del 65% del tronco. Por otro lado, se determinará el número de total de puntos acreditados por los empleados en los tres Casinos, en el mes correspondiente. El cociente resultante de la división del 65% y el número de puntos totales del mes, será el valor unitario del punto para dicho mes.
- b) Obtenido el valor unitario del punto, se fijará la asignación individual de cada empleado en el mes correspondiente, multiplicando dicho valor unitario del punto por el número de puntos que este tenga asignado, en función de los días devengados.
- c) De dicha asignación individual, se deducirán las retribuciones fijas devengadas en el mes correspondiente por el empleado a que se refiere el artículo 35, la garantía "ad personam" y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. La diferencia resultante, será la participación única del empleado en la fracción del 65% del tronco de propinas.
- d) Sí con la asignación individual resultante no se cubrieran los importes de los conceptos retributivos indicados, se anticiparán por las empresas las cantidades necesarias para alcanzarlos, y se procederá a su regularización, deduciendo el exceso en el mes siguiente, con cargo a la distribución de la fracción del 65% del tronco.

En los meses de junio y diciembre, se abonará a cada empleado la gratificación en la cuantía deducida mensualmente sobre la que se practicarán las deducciones correspondientes.

36.2. Fracción del 35%.- Con cargo a esta fracción y hasta donde alcance, se entenderán y pagarán los siguientes conceptos:

- a) Retribución del personal perteneciente a los restantes grupos profesionales distintos del Grupo I (Juego).
- b) Las cotizaciones al régimen general de la Seguridad Social de la totalidad del personal de Casinos.
- c) Atenciones y servicios sociales en favor de los empleados y la promoción y atenciones a clientes.

- d) Gastos de formación y perfeccionamiento profesional.
- e) *Calidad de servicio.*- Con el objeto de estimular el interés del personal hacia las acciones formativas internas, y mejorar los niveles de atención al público y de cumplimiento de las responsabilidades propias se conviene una participación extraordinaria en la propina con cargo a la fracción del 35%, según las siguientes normas:

En la nómina de la mensualidad del mes de marzo:

1. La participación estará dotada de:
 - o *Para el personal del Grupo I (Juego), el cálculo del 2,6% del tronco de propinas de los doce meses anteriores, con cargo a la fracción del 35% del año en curso.*
 - o *Para el personal Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios complementarios), el cálculo del 1% del tronco de propinas de los doce meses anteriores, con cargo a la fracción del 35% del año en curso.*
2. La participación se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año, y tendrán derecho a participar, en la misma en las condiciones que se establecen en los siguientes apartados todos los empleados de los Casinos comprendidos en el ámbito personal del Convenio de los Grupo I (Juego) Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios complementarios) con contrato vigente en el mes de marzo de cada año.
3. Todos los empleados participarán, en función de la valoración que hayan alcanzado y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
 - o *Valoración.- A estos efectos, los Mandos directos de cada CASINO efectuarán en el mes de febrero de cada año la valoración individual de cada empleado, reflejando su calidad de atención a los clientes externos e internos. La valoración se efectuará mediante la asignación a cada empleado de una puntuación de 0 a 10. Cada empleado tendrá una explicación de su valoración.*
 - o *Tiempo efectivo trabajado.- El personal participará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 últimos meses. A estos efectos, tendrán la consideración de tiempo efectivamente*

trabajado las vacaciones, fiestas disfrutadas, los descansos semanales y las licencias oficiales

4. Cálculo para la participación de los empleados:

El importe total a repartir se dividirá por el número de puntos de la valoración y los días efectivamente trabajados obteniéndose un coeficiente (*valor punto día*).

Obtenido el *valor punto día*, se aplicará a cada empleado según su valoración y según los días efectivos de trabajo acreditados.

f) Reparto adicional anual de la propina del personal del Grupo I (Juego)

1. Se establece una participación extraordinaria adicional anual en la propina a favor del personal del Grupo I (Juego), con objeto de estimular la realización del trabajo con la máxima perfección.
2. Con cargo a la fracción del 35% del tronco de propinas se aportará anualmente una cantidad calculada según las siguientes reglas:
 - *Si el total de ingresos de Juego obtenido en las mesas de juego de las tres empresas, durante los 12 meses anteriores al 30 de noviembre, es igual al total de los mismos conceptos durante el mismo período anterior incrementados en el IPC interanual conocido al 30 de noviembre, el fondo será una cantidad equivalente al 2'5% del importe total anual del tronco de propinas.*
 - *Por cada 1% en que los ingresos de Juego de un año superen a los del año anterior incrementado en el IPC interanual conocido al 30 de noviembre, el porcentaje del 2'5% citado en el párrafo anterior se incrementará en 0'25 puntos, hasta llegar al tope máximo para dicho porcentaje del 4%, porcentaje que no se superará en ningún caso, sea cual fuere el incremento habido en los ingresos de Juego.*
 - *En el supuesto de que los ingresos de Juego del año superen a los del año anterior, pero en un porcentaje inferior al incremento del IPC interanual conocido al 30 de noviembre, se dotará al fondo reduciendo el porcentaje del 2'5% pactado, en una cuantía proporcional a la diferencia en menos que representen los ingresos por Juego, en relación con el IPC.*

3. En este fondo se integrará también, procedente del 35%, la diferencia positiva entre las cantidades que abone la Seguridad Social en los casos de I.T. y las que la empresa haya pagado en concepto de vacaciones y partes proporcionales, todo ello referido al personal del Grupo I (Juego) del artículo 15.

Asimismo, se integrarán en el fondo las cantidades a que se refiere el artículo 46.3., en los supuestos de incapacidad temporal.

4. El fondo se distribuirá en la nómina del mes de diciembre entre el personal del Grupo I (Juego) que se encuentre en alta en el mes de diciembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y a una puntuación relacionada con la que tenga asignada cada empleado, en el mes de diciembre, según la tabla del artículo 17, con las siguientes agrupaciones:

- ✓ Empleados hasta 19 puntos: Se les asignarán 20 puntos.
- ✓ Empleados de 20 a 29 puntos: Se les asignarán 30 puntos.
- ✓ Empleados de 30 a 39 puntos: Se les asignarán 35 puntos.
- ✓ Empleados de 40 ó más puntos: Se les asignarán 40 puntos.

A los efectos previstos, solamente se considerará tiempo efectivo de trabajo el que lo sea realmente, más las vacaciones y fiestas reglamentarias anuales, los descansos semanales y, las licencias oficiales.

- g) *Quebranto de moneda.*- El personal de los departamentos de Caja y Recepción, con cargo a la fracción del 35%, dispondrán de una cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda que se asignará a las posibles diferencias negativas de arqueo. Si las diferencias son negativas el faltante se cubrirá contra la asignación del importe del quebranto. Si fuese positiva se ingresará conjuntamente con la recaudación de la Empresa sin que se pueda aplicar a regularización de faltantes.

La cuantía mensual, por jornada completa y persona, por dicho concepto es:

- ✓ Caja 280 €
- ✓ Recepción 70 €

El personal con contrato a tiempo parcial lo percibirá en proporción a la jornada trabajada.

- h) *Responsabilidad.*- Los trabajadores del Grupo I.- Personal de Juego que sean destinados a ocupar un puesto cuyo contenido funcional implique la realización de tareas de responsabilidad, mando, supervisión o coordinación y que no le corresponda el ascenso según las normas establecidas en el Art. 18, percibirá, mientras se realice la función de responsabilidad, mando supervisión o coordinación, por jornada completa y a cargo de ésta fracción del 35% de la propina, lo previsto en el Anexo II.

- i) *Incorporación* - Previsto en la Disposición Transitoria Tercera.

- j) *Premio por matrimonio, natalidad y subsidio por hijos disminuidos.*- Previsto en el Art. 46 y 47 de este Convenio

SECCIÓN 4ª - Especialidades en la retribución del personal de: A.-Hostelería del Grupo III
(Servicios complementarios)

Artículo 37.- Retribución por servicios extraordinarios

El personal de A.- Hostelería del Grupo III (Servicios Complementarios), que acepte prestar su trabajo para la atención de servicios extraordinarios en aquellos días en que le corresponde su descanso semanal, de días festivos, percibirá la cantidad que se detalla para cada categoría en el anexo I. Dicha compensación es incompatible con las horas extraordinarias.

El precio del servicio extra se establece en forma global y alzada para cada categoría, y su cuantía será la que se indica en la columna correspondiente del anexo I.

SECCIÓN 5ª - Suplidos extrasalariales

Artículo 38.- Compensación por aportación de útiles de trabajo

Los jefes de cocina, jefes de partida, cocineros y ayudantes que para el desempeño de su trabajo empleen útiles de su propiedad, según la costumbre del sector, percibirán anualmente la cantidad de 76,64 €, en concepto de compensación por el desgaste de dichos útiles.

Dicha cantidad tendrá la conceptualización de suplido, y, no tendrá carácter salarial.

SECCIÓN 6ª.- Pago de las retribuciones y de la participación en el tronco de propinas.

Artículo 39.- Pago de las retribuciones y de la participación en el tronco de propinas

- a) Las retribuciones y la participación en el tronco de propinas con la salvedad que se expresa en el apartado siguiente se devengarán por meses naturales, y se abonarán dentro de los primeros siete días naturales del mes siguiente.
- b) La gratificación de junio, se abonará conjuntamente con las retribuciones de dicho mes, y la de diciembre, por todo el día 22 del mes de diciembre.
- c) Todos los pagos de retribuciones y participación en el tronco de propinas se efectuarán mediante transferencia de su importe a la cuenta corriente o libreta de ahorros que designe el empleado.
- d) El disfrute de las vacaciones no modificará la cadencia del pago de las retribuciones que se regula en este artículo, pero los empleados que lo soliciten, tendrán derecho al percibo de un anticipo, al iniciar sus vacaciones, del importe del 90 por 100 de las retribuciones que aproximadamente devengaría durante los días en que permanezca de vacaciones. Este anticipo será deducido y regularizado en la nómina del mes correspondiente.

Artículo 40.- Retenciones

De las liquidaciones de las retribuciones se deducirán los descuentos a cargo del empleado por la cuota obrera del régimen general de la Seguridad Social, así como la retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

SECCIÓN 7ª.- Forma de cálculo de las retribuciones y de la participación en el tronco de propinas

Artículo 41.- Norma general

Las retribuciones y la participación en el tronco de propinas se calcularán en la forma que se indica en el presente Capítulo, con las especialidades que se contemplan en la Sección 3ª para el personal del Grupo I (Juego), Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios complementarios).

Artículo 42.- Cálculo de la retribución de las fiestas, de las vacaciones, de los permisos retribuidos de todos los empleados, así como de las ausencias retribuidas de los empleados pertenecientes al Comité de Empresa

- a) Con carácter general, dichas situaciones serán retribuidas mediante el pago del sueldo base y de todos los complementos salariales que se regulan en la sección 2ª de este Capítulo, con la misma forma en que lo hubiere percibido el empleado, de haber prestado servicios efectivamente en dichas situaciones.

- b) Respecto al personal del Grupo I (Juego), durante su permanencia en las situaciones indicadas, seguirán participando en el reparto del tronco (fracción 65%) en razón del número de "puntos" en que hubieran participado durante dichas situaciones, de haber permanecido en activo y trabajando efectivamente, cualquiera que sea el valor del "punto" que se produzca.

SECCIÓN 8ª.- Especialidades en la retribución del personal a tiempo parcial

43.- Norma General

- 43.1.** Personal del Grupo I (Juego).- Se calculará por días efectivos de trabajo, y por cada día trabajado se le prorrateará la parte proporcional de los días de descanso semanal, festivos, vacaciones, libre disposición y pagas extras de junio y diciembre.

- 43.2.** Personal del Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios complementarios).- Se calculará por horas efectivas de trabajo, por cada hora trabajada se le prorrateará la parte proporcional de los días de descanso semanal, festivos, vacaciones, libre disposición y pagas extras de junio y diciembre.

- 43.3.** La cuantía por día que reflejan las tablas salariales incluye la prorrata de los anteriores conceptos.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SOCIAL Y COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA

DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 44.- Manutención del personal perteneciente a A.- Hostelería del Grupo III, (Servicios complementarios)

Este personal tendrá derecho a efectuar una comida (cena), en régimen conocido como "familia", a cargo de las empresas, en los días en que preste servicios en forma efectiva.

Artículo 45.- Percepciones durante la situación de Incapacidad Temporal y Plan de Pensiones

45.1. Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea la contingencia, percibirán, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, los complementos siguientes:

- a)** Si el índice de absentismo individual, derivado de procesos de Incapacidad Laboral por contingencia común, no supera el 2% dentro del período de los 12 últimos meses, percibirá el 100% de lo que hubiera percibido de estar en activo.
- b)** De superarse dicho índice, en las condiciones anteriores, percibirá el 75% de lo que hubiera percibido de estar en activo.
- c)** En caso de accidente laboral (incluido el caso de accidente "in itinere"), y hospitalización derivada de enfermedad común, por el tiempo que dure la misma, el empleado de baja percibirá el 100% de lo que hubiera percibido de estar en activo.
- d)** En cualquier caso, la cantidad mínima a percibir por día en las situaciones expresadas, será la correspondiente al 150 por 100 del salario mínimo interprofesional, con el tope máximo del salario real del empleado.

45.2. En las percepciones establecidas se hallan comprendidos los importes de la prestación económica a cargo de la Seguridad Social, y las cantidades que por encima de dichas prestaciones perciba el personal, constituirán una mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que no tendrá carácter de salario.

45.3. La diferencia entre las cantidades percibidas por el personal del Grupo I (Juego) en situación de I.T., y las que hubieran percibido en caso de trabajar normalmente se integrarán en el fondo de incentivo previsto en el artículo 36.

45.4. En los casos de los días de baja por I.T. que coincidan con período vacacional, se abonará como día de vacaciones, es decir al 100%.

45.5. Se acuerda promover la constitución de un Plan de Pensiones de la modalidad de empleo, que se regirá por lo dispuesto en su Reglamento de especificaciones y por la Legislación vigente en la materia.- Las condiciones básicas que deberá reflejar el citado Reglamento son las siguientes:

- a) Es de modalidad mixto, con aportaciones idénticas por la Empresa y trabajador, fraccionándose mensualmente.
- b) Tendrán derecho a ser partícipes todos los empleados con una antigüedad reconocida de dos años.
- c) La adscripción será voluntaria.
- d) Cualquier partícipe podrá renunciar por escrito a efectuar aportaciones, sin obligación en éste caso de aportación por el Promotor. El Reglamento especificará las condiciones y plazos para el ejercicio de ésta renuncia, así como sus efectos.
- e) La cuantía de las aportaciones será la que en cada momento determine el presente Convenio. Finalizada la vigencia del presente Convenio, cesará la obligación de efectuar aportaciones hasta que entre en vigor un nuevo convenio que las establezca.
- f) No se podrán realizar aportaciones una vez que el partícipe cumpla la edad de jubilación prevista en la Disposición Transitoria Primera de éste Convenio o en su defecto cuando cumpla la edad ordinaria de Jubilación.
- g) La cuantía de las aportaciones para el personal del Grupo I (Juego) será:
 - ✓ Hasta los 30 años de edad: 102,37 €
 - ✓ Hasta los 45 años de edad: 241.09 €

- ✓ Hasta los 65 años de edad: 456.02 €

- ✓ Los partícipes de éste Grupo que no quieran estar incluidos en el tramo que por edad le corresponde, podrán optar a cambiar de tramo, condicionando la aportación del promotor al tramo elegido.

La cuantía de las aportaciones anuales para el personal del Grupo II (Administración) y Grupo III (Servicios Complementarios) será de un porcentaje del 0,5% del salario bruto anual del partícipe, tomando como referencia el salario del año anterior.

Artículo 46.- Premio por matrimonio y natalidad

46.1. Todos los empleados que hayan alcanzado la antigüedad mínima de 1 año percibirán con ocasión de contraer matrimonio, un premio, por una sola vez de la cuantía de 621,21 €, con la retención del correspondiente I.R.P.F.

46.2. Igualmente, para todos los empleados que hayan alcanzado la antigüedad mínima de 1 año percibirán, con ocasión del nacimiento de cada hijo, un premio por una sola vez de la cuantía de 572,80 €, con la retención del correspondiente I.R.P.F.

Artículo 47.- Subsidio por hijos disminuidos

Los empleados con hijos disminuidos físicos o psíquicos, que los tengan reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, percibirán de la empresa un subsidio mensual de la cuantía de 66,16 €.

Artículo 48.- Seguro colectivo vida y accidentes

Los empleados serán beneficiarios, incluido en el Plan de Pensiones, de una póliza de seguro colectivo, suscrito por los Casinos, a su exclusivo cargo, en la que se garantiza un capital de:

- ✓ 24.762 €. Fallecimiento

- ✓ 49.524 €. Fallecimiento por accidente

- ✓ 74.286 €. Fallecimiento por accidente de circulación

- ✓ 24.762 €. Invalidez permanente total o absoluta

Artículo 49.- Fondo cultural, recreativo y deportivo

- 49.1** Se crea un fondo económico para subvencionar las actividades culturales, recreativas y deportivas de los empleados.
- 49.2** Dicho fondo se nutrirá de la aportación que anualmente harán las empresas, por el importe de 3.005,06 € cada una de ellas, más 24.000,00 € de aplicación conjunta de los tres Casinos.
- 49.3** La Comisión Paritaria del Convenio redactará un reglamento de este fondo, en el que se contemplarán las actividades a subvencionar, y la forma y cuantía de las subvenciones que se concedan con cargo a dicho fondo.

Artículo 50.- Plan de orientación y formación profesional

- 50.1.** Se establecerá un plan de orientación y formación profesional destinado a determinar las necesidades generales e individuales de formación del personal para un trabajo específico, y reforzar su capacitación para acceder a tareas de mayor nivel técnico y responsabilidad y ayudar a una correcta inserción profesional, tanto en la empresa actual como en el futuro.
- 50.2.** En el plan de orientación y formación, se realizarán, con cargo a las Empresas, cursos de Formación Profesional de interés general, tales como idiomas; relaciones públicas; etc., así como planes de formación específica relacionadas con las actividades de los Casinos, que se seguirán desarrollando en la ESCUELA DE FORMACIÓN y en la ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO. A estos efectos, se considerarán las propuestas de acciones formativas que puedan acordarse a través de la Federación Sindical de U.G.T., y de la Dirección de los Casinos.
- 50.3.** Con objeto de facilitar, de forma natural y voluntaria, la futura dedicación del personal de la plantilla a otras actividades, la Empresa incluirá, dentro del PLAN DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, materias destinadas a posibilitar nuevas cualificaciones profesionales.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.- Potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de cada Casino, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 52.- Faltas y su clasificación

Las infracciones laborales en que puedan incurrir los empleados, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

52.1. Son faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad de la asistencia al trabajo, (hasta treinta minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.
- b) No cursar dentro de las 24 horas siguientes la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos de I.T.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, causare perjuicio de alguna consideración al servicio del Casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente esta falta podrá considerarse como "grave" o "muy grave" según los casos.
- d) Las distracciones o falta de atención en el trabajo de carácter leve.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, si se produjeran perjuicios de escasa consideración en el mismo.
- f) Falta de aseo, limpieza personal y modificaciones no autorizadas en el aspecto físico y presentación exigidos por la Dirección.
- g) No atender al público con la diligencia debida.

- h)** No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social. La ocultación o falta de comunicación o falsedad de estos datos, efectuada en forma maliciosa, se considerará falta grave.
- i)** Las discusiones, comentarios o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias del Casino, durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como muy grave.
- j)** Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- k)** Cambiarse de ropa antes de la hora de salida cuando no esté expresamente autorizado por la empresa.
- l)** Tirar papeles, trapos, colillas, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a tal fin.
- m)** Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo efectivo que no estén relacionadas con el mismo, salvo que estén autorizadas por la empresa, en sus teléfonos.
- n)** Dejar ropas o efectos personales fuera de los vestuarios.
- o)** No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en las máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

52.2. Son faltas graves, las siguientes:

- a)** Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada como grave.
- b)** Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días o tres días en un período de 90 días sin causa que lo justifique.
- c)** Las distracciones, negligencias y falta de atención al trabajo, que revistan trascendencia por la perturbación que origine en el mismo, o por la desatención que pueda presentar hacia el cliente.

- d)** No atender al público con la corrección debida.
- e)** La mera desobediencia a las ordenes expresas de los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada muy grave.
- f)** Simular la presencia de otro empleado fichando por aquél, o la propia presencia por si mismo o a través de otra persona.
- g)** La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidentes para el empleado, para sus compañeros, clientes o peligro de avería para las instalaciones, o el incumplimiento directo de las normas técnicas o de seguridad, podrá ser considerada como muy grave.
- h)** Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, instalaciones o equipos del Casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- i)** La embriaguez o el consumo de drogas, fuera de actos de servicio que repercuta en el mismo.
- j)** Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- k)** La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
- l)** No avisar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, salvo imposibilidad justificada.
- m)** Entrar sin autorización en los locales expresamente prohibidos.
- n)** Entrar en los locales de aseo destinados a personal de distinto sexo no estando facultado para ello.
- o)** La negativa al reconocimiento médico por los servicios médicos de empresa.
- p)** Las faltas leves cuando medie mala fe manifiesta.

52.3. Son falta muy graves, las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de seis meses, o quince durante un año.
- b) Faltar tres o más días al trabajo durante un período de treinta días, o cuatro o más en un período de 90 días, sin causa que los justifique.
- c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto al Casino como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio en cualquier lugar, o la complicidad activa o pasiva, o la falta directa de diligencia en la vigilancia y evitación de los mismos.
- d) El consumo fraudulento de productos de propiedad del Casino o complicidad en el mismo.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Casino.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas en sus compañeros, y la desobediencia directa a las instrucciones y órdenes de la Dirección en esta materia, o en el aspecto físico y presentación exigidos en cada momento.
- g) La embriaguez y el consumo de drogas fuera del servicio siempre que sea habitual y notorio u ocasional vistiendo el uniforme del Casino.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al Casino o al Comité de Empresa.
- i) Revelar a elementos extraños al Casino o a quien no corresponda datos de reserva obligada.
- j) Dedicarse a actividades que el Casino hubiera declarado incompatibles.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares así como a los compañeros, subordinados y clientes.
- l) La blasfemia habitual, durante el trabajo.

- m)** Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- n)** Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o desobedecer las normas técnicas y de seguridad directamente exigidas.
- o)** La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- p)** El originar o participar en frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, en la empresa.
- q)** El incumplimiento de los reglamentos de Juego y demás disposiciones aplicables y en especial:
- r)** Entrar o permanecer en las salas de Juego fuera de sus horas de servicio.
- s)** Participar directamente o por medio de tercera persona en los Juegos de azar que se practiquen en los Casinos y demás salas de Juego existentes.
- t)** Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los Juegos.
- u)** Conceder préstamo a los jugadores.
- v)** Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado para ello.
- w)** Transportar fichas, placas o dinero durante su servicio en el interior del Casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los Juegos, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados, o resulte improcedente.
- x)** Consumir bebidas alcohólicas o drogas, durante las horas de servicio.
- y)** La reincidencia en falta grave aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- z)** La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en Sentencia firme judicial.
- aa)** La simulación de enfermedades o accidente.

La relación de faltas que se expresa, tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entenderán complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.- Sanciones

Las sanciones que el Casino puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta, despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, función o categoría profesional del mismo; el grado de repercusión del hecho en los demás empleados, en el Casino, o en sus clientes.

Artículo 54.- Procedimiento para la imposición de sanciones

54.1. Las sanciones por faltas graves y muy graves, incluida la de despido, deberán ser notificadas por escrito a los interesados, haciéndose constar los hechos que lo motivan.

54.2. La dirección de cada Casino dará cuenta al Comité de Empresa de todas las sanciones graves y muy graves que imponga, dentro de las 48 horas siguientes a su comunicación al interesado.

54.3. En el supuesto de sanciones a empleados que ostenten la cualidad de miembro del Comité de Empresa, se seguirá el procedimiento que establece el artículo 68, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, en la forma que el mismo pueda desarrollar.

Mientras que dicho precepto no sea objeto de reglamentación, se observarán las siguientes normas mínimas:

- a) La duración del expediente contradictorio no podrá ser superior a un mes.

- b) El expediente podrá ser tramitado directamente por la dirección o jefatura de personal del Casino, o encomendar su substanciación a un instructor externo, quien podrá, si lo estima necesario, solicitar la colaboración de un Secretario.
- c) En el curso del expediente contradictorio se notificará al interesado y al Comité al que pertenezca, el pliego de cargos que se le imputan, con relación circunstanciada de los hechos que motivan el expediente.
- d) El plazo para que el interesado formule sus descargos y proponga los medios de prueba de que intente valerse, y para que el Comité emita el informe, no será superior a 7 días naturales.
- e) La Dirección del Casino, en expediente por faltas muy graves, podrá adoptar, como medida cautelar, la suspensión de empleo y sueldo del expedientado, durante la tramitación del expediente. Si el expediente es concluido sin imputación de responsabilidad, el Casino abonará al empleado las retribuciones que hubiera dejado de percibir en el curso de la suspensión. Si el expediente se concluye con acuerdo de sanción, se aplicará dicho período de suspensión al cumplimiento de la sanción impuesta, y si esta es la de despido, se retrotraerá al momento del inicio de la suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 55.- Revisión de las sanciones

Todas las sanciones serán revisables ante el Juzgado de lo Social a instancia del sancionado, y previo trámite de conciliación ante el Servicio de Conciliaciones Individuales.

Los plazos para la interposición de estas acciones que fija el Estatuto de los Trabajadores y el vigente texto refundido de procedimiento laboral, se empezará a contar desde el día siguiente al de la notificación por escrito de la sanción, en los casos de las graves y muy graves, o desde el día siguiente a la comunicación verbal, en el supuesto de haberse efectuado así la notificación, en el caso de faltas leves, aunque la sanción no tenga efectividad, total o parcialmente, en la misma fecha en que se le notifique.

Artículo 56.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO X.

UNIFORMIDAD Y PRENDAS DE TRABAJO.

Artículo 57.- Uniformes

57.1. La Dirección de los Casinos determinará en todo momento las normas de uniformidad, tanto en cuanto a la presentación y aspecto físico de los empleados de los distintos grupos, como a las prendas o ropas de trabajo de los mismos, de la misma forma que exige o puede exigir a los visitantes determinadas condiciones cuanto a su identificación, vestimenta o etiqueta, por razones de seguridad, ambientación y atractivo de las dependencias del Casino. Unos y otros, junto con las características decorativas y la amabilidad y calidad del servicio ofrecido por la totalidad del personal constituyen los factores fundamentales de una buena acogida, implantación y desarrollo de sus instalaciones y servicios, a tono con la dilatada experiencia y nivel de los Casinos europeos.

Los empleados están obligados a completar su presentación con aspecto correcto, sin detalles estridentes; rasurado perfecto, ausencia de barba, perilla, o patillas exageradas; cabello cortado, limpio y peinado, que muestre completamente el cuello de la camisa, o blusa; manos y uñas cuidadas y, en todo caso, maquillaje suficiente, evitando la ostentación de joyas, relojes y anillos, todo ello por razones de higiene, seguridad y servicio agradable y equilibrado al cliente, evitando todo lo que puede llamar o distraer excesivamente su atención o predisponerle desfavorablemente.

Las prendas y ropas de trabajo que deben vestir los empleados de los distintos grupos, a los que se le exija un uniforme, deberán utilizarlos obligatoriamente, cuando presten sus servicios.

Las empresas determinarán en cada momento el tipo de uniforme que han de vestir los empleados. Dichos uniformes serán facilitados por los Casinos con la periodicidad que exija su correcta presentación, y asignará, anualmente y a su cargo, dos camisas para aquellos que el uniforme lo requiera, debiendo éstos cuidar, a su cargo, de su mantenimiento, limpieza y planchado, de forma que presenten en todo momento un aspecto impecable. Con carácter general, los empleados que usen uniforme deberán aportar, a su cargo, las prendas que se detallan, o sus similares:

- a) Los empleados del Grupo I (Juego), zapatos negros, y medias negras o calcetines negros.

- b) Los empleados de bar y restaurante, pantalón negro, zapatos negros y calcetines negros.

57.2. Como excepción a lo dicho en el número anterior, los maîtres, jefes de sector, barmans, camareros, valets y ayudantes recibirán 46 vales anuales para efectuar la limpieza de las chaquetas del uniforme de la tintorería, con cargo a la empresa.

Artículo 58.- Prendas de trabajo

58.1. Al personal que preste servicio en la cocina, se le facilitarán las prendas habituales, consistentes en pantalón, chaqueta y gorro de cocinero, que serán a cargo de los Casinos.

58.2. Al personal del servicio de mantenimiento y jardineros, les será facilitado, con cargo a la empresa, un "mono" o prenda similar.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL

Artículo 59.- Norma general

Los empleados pertenecientes a cada Comité de Empresa, ostentarán la representación, ejercerán las competencias y disfrutarán de las garantías que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que legalmente les afecte.

Artículo 60.- Locales a disposición del Comité

Cada Comité de los 3 Casinos, podrán utilizar en los momentos que lo precisen un local en el que existirá una mesa de despacho y sillas, así como un armario con llave para la custodia de los documentos que estime convenientes el Comité, y un ordenador con impresora, todo ello facilitado por los Casinos.

CAPÍTULO XII

REVALORIZACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

PARA EL PERSONAL DE LOS GRUPOS

II (ADMINISTRACIÓN) Y III (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS).

Artículo 61.- Revalorización para los años 2.007, 2.008, 2009 y 2.010

Las retribuciones salariales para todo el personal se incrementarán:

- a) Para el personal del grupo I (JUEGO)
 - ✓ Año 2.007: Las que figuran en el Anexo I
 - ✓ Año 2.008: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año.
 - ✓ Año 2.009: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año más un 1% adicional
 - ✓ Año 2.010: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año más 2% adicional

- b) Para el personal de los grupos II (ADMINISTRACION) y III (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)
 - ✓ Año 2.007: Las que figuran en el Anexo I.
 - ✓ Año 2.008: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año.
 - ✓ Año 2.009: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año.
 - ✓ Año 2.010: IPC previsto en los P.G.E. para dicho año.

Al finalizar cada año, si los incrementos aplicados durante la vigencia de éste convenio es inferior al IPC real, se procederá, con efectos de 1 de enero del año siguiente, a adaptar las tablas vigentes en el tanto por ciento diferencial que proceda.

El resultado de este incremento para el año 2.007, una vez adaptadas las tablas según lo previsto en el Art. 62 del VII Convenio Colectivo, se encuentra ya reflejado en el ANEXO I.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

1. Como medida de fomento de la ocupación de jóvenes trabajadores se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores a los 65 años o en la inferior que se establezca por modificación de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que en dicha fecha tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.
2. Los trabajadores después del cumplimiento de los 60 años de edad y que reúnan todas las condiciones para causar la pensión de jubilación, salvo la edad, podrán jubilarse parcialmente, celebrando un contrato a tiempo parcial y vinculado a que las Empresas acepten la celebración de un contrato de relevo, con los requisitos y condiciones legalmente previstos.

SEGUNDA.- PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que las parejas de derecho, si cumplen los requisitos previstos en la Ley 10/98 de la Generalitat de Catalunya.

TERCERA.- INCORPORACIÓN

Con objeto de facilitar la incorporación de las propinas de Caja al tronco común, durante 2 años y con cargo a la fracción del 35%, se abonará a los empleados de Caja, en alta a la firma de éste Convenio, bajo el concepto de "Incorporación" las siguientes cuantías:

1er. semestre de 2007:

- ✓ Gran Casino de Barcelona y Casino Castillo de Perelada: 185 € brutos/mes
- ✓ Casino de Lloret de Mar: 42 € brutos/mes

2º semestre de 2007:

- ✓ Gran Casino de Barcelona y Casino Castillo de Perelada: 139 € brutos/mes
- ✓ Casino de Lloret de Mar: 32 € brutos/mes

1er. semestre de 2008:

- ✓ Gran Casino de Barcelona y Casino Castillo de Perelada: 93 € brutos/mes
- ✓ Casino de Lloret de Mar: 21 € brutos/mes

2º semestre de 2008:

- ✓ Gran Casino de Barcelona y Casino Castillo de Perelada: 46 € brutos/mes
- ✓ Casino de Lloret de Mar: 11 € brutos/mes

En Barcelona, a dieciocho de abril de dos mil siete.

ANEXO Nº 1.- TABLAS SALARIALES CONVENIO: 2.007

GRUPO I - JUEGO

SUBGRUPO 1º.- PERSONAL DE SALA

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA
5	Inspector principal	8.539,00	13.042,00	21.581,00	96,34	12,04
6	Inspector	8.539,00	11.333,00	19.872,00	88,71	11,09
7	Jefe de mesa	8.539,00	9.081,00	17.620,00	78,66	9,83
8	Croupier de 1ª	8.539,00	5.651,00	14.190,00	63,35	7,92
9	Croupier de 2ª	8.539,00	3.468,00	12.007,00	53,60	6,70
10	Croupier de 3ª	8.539,00	2.064,00	10.603,00	47,33	5,92
11	Aspirante croupier	8.539,00	1.640,00	10.179,00	45,44	5,68
12	Valet	8.539,00	1.058,00	9.597,00	42,84	5,36

SUBGRUPO 2º.- PERSONAL DE CAJA

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA
51	Inspector de caja	8.539,00	13.042,00	21.581,00	96,34	12,04
52	Jefe de caja	8.539,00	11.333,00	19.872,00	88,71	11,09
53	Responsable de caja	8.539,00	9.081,00	17.620,00	78,66	9,83
54	Cajero de 1ª	8.539,00	5.651,00	14.190,00	63,35	7,92
55	Cajero de 2ª	8.539,00	3.468,00	12.007,00	53,60	6,70
56	Cajero de 3ª	8.539,00	2.064,00	10.603,00	47,33	5,92
57	Aspirante cajero	8.539,00	1.640,00	10.179,00	45,44	5,68

SUBGRUPO 3º.- PERSONAL DE RECEPCIÓN, ANIMACIÓN Y PROMOCIÓN

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA
31	Inspector de recepción	8.539,00	13.042,00	21.581,00	96,34	12,04
32	Jefe de recepción	8.539,00	11.333,00	19.872,00	88,71	11,09
33	Responsable de recepción	8.539,00	9.081,00	17.620,00	78,66	9,83
34	Recepcionista de 1ª	8.539,00	5.651,00	14.190,00	63,35	7,92
35	Recepcionista de 2ª	8.539,00	3.468,00	12.007,00	53,60	6,70
36	Recepcionista de 3ª	8.539,00	2.064,00	10.603,00	47,33	5,92
37	Aspirante recepcionista	8.539,00	1.640,00	10.179,00	45,44	5,68
38	Portero-aparcacoches	8.539,00	1.058,00	9.597,00	42,84	5,36
39	Aseos	8.539,00	1.058,00	9.597,00	42,84	5,36

SUBGRUPO 4º.- PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y CONTROL

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA
61	Inspector de seguridad	8.539,00	13.042,00	21.581,00	96,34	12,04
62	Jefe supervisión y control	8.539,00	11.333,00	19.872,00	88,71	11,09
63	Responsable superv y control	8.539,00	9.081,00	17.620,00	78,66	9,83
64	Operador superv y control 1ª	8.539,00	5.651,00	14.190,00	63,35	7,92
65	Operador superv y control 2ª	8.539,00	3.468,00	12.007,00	53,60	6,70
66	Operador superv y control 3ª	8.539,00	2.064,00	10.603,00	47,33	5,92
67	Aspirante operador superv y control	8.539,00	1.640,00	10.179,00	45,44	5,68

ANEXO N° 1.- TABLAS SALARIALES CONVENIO: 2.007

GRUPO II.- ADMINISTRACIÓN

SUBGRUPO 1º.- ADMINISTRACIÓN

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
460	Jefe equipo administrativo	7.527,42	19.321,86	26.849,27	119,86	14,98	17,50
465	Sub jefe equipo administrativo	7.527,42	16.289,15	23.816,57	106,32	13,29	15,52
470	Oficial administrativo 1ª	7.527,42	13.256,43	20.783,85	92,79	11,60	13,55
475	Oficial administrativo 2ª	7.527,42	7.021,27	14.548,70	64,95	8,11	9,48
485	Auxiliar administrativo	7.527,42	3.903,71	11.431,12	51,04	6,38	7,45

SUBGRUPO 2º.- ALMACEN

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
270	Jefe almacén	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17
275	Almacenero de 1ª	7.527,42	7.021,27	14.548,70	64,95	8,11	9,48
280	Almacenero de 2ª	7.527,42	5.462,49	12.989,91	57,99	7,25	8,47
290	Auxiliar almacén	7.527,42	3.124,31	10.651,72	47,55	5,95	6,94

ANEXO N° 1.- TABLAS SALARIALES CONVENIO: 2.007

GRUPO III. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

A.- HOSTELERIA

SUBGRUPO 1º - PERSONAL DE RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA SERVICIO EXTRA	HORA EXTRA
85	Jefe restauración	7.527,42	18.452,39	25.979,82	115,98	14,49	16,95	16,95
90	Maître de 1ª	7.527,42	15.334,81	22.862,24	102,06	12,76	14,91	14,91
95	Maître 2ª / Jefe de bar	7.527,42	11.178,06	18.705,48	83,50	10,44	12,20	12,20
100	Jefe sector 1ª / 2º jefe bar	7.527,42	9.099,67	16.627,09	74,22	9,28	10,84	10,84
105	Jefe de sector de 2ª	7.527,42	8.580,07	16.107,49	71,90	8,99	10,51	10,51
110	Camarero 1ª / Barman 1ª	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17	10,17
115	Camarero 2ª / Barman 2ª	7.527,42	7.021,19	14.548,61	64,95	8,11	9,48	9,48
125	Ayud camarero / Ayud bar	7.527,42	4.790,59	12.318,01	55,00	6,88	8,03	8,03

SUBGRUPO 2º - PERSONAL DE COCINA

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA SERVICIO EXTRA	HORA EXTRA
135	Jefe de cocina	7.527,42	18.452,39	25.979,82	115,98	14,49	16,95	16,95
140	Segundo jefe cocina	7.527,42	15.334,81	22.862,24	102,06	12,76	14,91	14,91
145	Jefe de partida 1ª	7.527,42	13.256,43	20.783,85	92,79	11,60	13,55	13,55
150	Jefe de partida 2ª	7.527,42	12.217,24	19.744,66	88,15	11,02	12,88	12,88
155	Cocinero de 1ª	7.527,42	10.138,85	17.666,27	78,87	9,85	11,51	11,51
160	Cocinero de 2ª	7.527,42	9.446,04	16.973,47	75,78	9,47	11,06	11,06
165	Ayudante cocina	7.527,42	8.753,25	16.280,67	72,68	9,08	10,61	10,61
175	Pinche cocina	7.527,42	6.035,63	13.563,04	60,55	7,57	8,84	8,84
180	Lavaplatos marmitón	7.527,42	6.035,63	13.563,04	60,55	7,57	8,84	8,84
185	Limpieza cocina	7.527,42	6.035,63	13.563,04	60,55	7,57	8,84	8,84

SUBGRUPO 3º - PERSONAL REPOSTERIA

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA SERVICIO EXTRA	HORA EXTRA
190	Jefe repostero	7.527,42	13.256,43	20.783,85	92,79	11,60	13,55	13,55
195	Oficial repostero 1ª	7.527,42	9.599,36	17.126,78	76,45	9,55	11,17	11,17
200	Oficial repostero 2ª	7.527,42	9.446,04	16.973,47	75,78	9,47	11,06	11,06
210	Ayudante repostero	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17	10,17

ANEXO Nº 1.- TABLAS SALARIALES CONVENIO: 2.007

SUBGRUPO 4º.- PERSONAL ESPECTACULOS

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA SERVICIO EXTRA	HORA EXTRA
295	Artista de 1ª	7.527,42	12.217,24	19.744,66	88,15	11,02	12,88	12,88
300	Artista de 2ª	7.527,42	10.831,65	18.359,07	81,96	10,25	11,97	11,97
305	Disk-jockey de 1ª	7.527,42	9.446,04	16.973,47	75,78	9,47	11,06	11,06
310	Disk-jockey de 2ª	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17	10,17
315	Tramoyista de 1ª	7.527,42	6.674,88	14.202,31	63,41	7,93	9,26	9,26
316	Tramoyista de 2ª	7.527,42	5.706,28	13.233,70	59,07	7,39	8,62	8,62

GRUPO III. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

A.- SERVICIOS GENERALES

SUBGRUPO 1º.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA SERVICIO EXTRA
325	Encargado mantenimiento	7.527,42	9.099,67	16.627,09	74,22	9,28	10,84
330	Oficial de 1ª	7.527,42	8.683,98	16.211,40	72,38	9,04	10,57
335	Oficial de 2ª	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17
345	Especialista de 1ª	7.527,42	7.021,27	14.548,70	64,95	8,11	9,48
346	Especialista de 2ª	7.527,42	6.029,05	13.556,48	60,52	7,57	8,84
350	Peón	7.527,42	4.942,90	12.470,32	55,67	6,96	8,14

SUBGRUPO 2º.- PERSONAL DE SEGURIDAD

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
375	Jefe de seguridad	7.527,42	9.099,67	16.627,09	74,22	9,28	10,84
380	Oficial seguridad	7.527,42	8.683,98	16.211,40	72,38	9,04	10,57
385	Empleado seguridad 1ª	7.527,42	8.060,47	15.587,89	69,58	8,70	10,17
386	Empleado seguridad 2ª	7.527,42	6.997,37	14.524,79	64,85	8,10	9,47
388	Auxiliar seguridad	7.527,42	5.083,75	12.611,17	56,30	7,04	8,22

SUBGRUPO 3º.- LIMPIEZA Y LAVANDERÍA

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
391	Gobernanta	7.527,42	5.982,09	13.509,51	60,32	7,54	8,80
395	Limpiadoras lavanderas 1ª	7.527,42	4.942,90	12.470,32	55,67	6,96	8,14
396	Limpiadoras lavanderas 2ª	7.527,42	4.092,41	11.619,83	51,87	6,48	7,57
398	Auxiliar limpieza	7.527,42	2.561,51	10.088,94	45,04	5,63	6,57

ANEXO N° 1.- TABLAS SALARIALES CONVENIO: 2.007***SUBGRUPO 4°.- PERSONAL DE JARDINERÍA***

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
360	Encargado jardinería	7.527,42	9.099,67	16.627,09	74,22	9,28	10,84
365	Jardinero de 1ª	7.527,42	5.982,09	13.509,51	60,32	7,54	8,80
366	Jardinero de 2ª	7.527,42	5.060,73	12.588,15	56,20	7,02	8,21
368	Ayudante	7.527,42	3.402,26	10.929,68	48,79	6,10	7,13

SUBGRUPO 5°.- PERSONAL SUBALTERNOS

COD	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO DIA	SALARIO HORA	HORA EXTRA
401	Chofer de 1ª	7.527,42	7.436,95	14.964,36	66,81	8,35	9,76
402	Chofer de 2ª	7.527,42	6.416,37	13.943,79	62,26	7,78	9,08
405	Por-ser-ord-rec 1ª	7.527,42	7.229,11	14.756,53	65,87	8,24	9,62
410	Por-ser-ord-rec 2ª	7.527,42	7.021,27	14.548,70	64,95	8,11	9,48

ANEXO Nº 2.- RESPONSABILIDAD. CONVENIO: 2.007

	Anual			Anual		
	Inspect	J. Mesa		Jefe	Respon	
Inspector Principal	48			Inspector de Caja	43	
	47				42	
	46				41	
	45				40	
	44				39	
Inspector	43			Jefe de Caja	38	
	42				37	
	41				36	
	40				35	
	39				34	
Jefe de Mesa	38	480		Responsable de Caja	33	480
	37	960			32	960
	36	1.440			31	1.440
	35	1.920			30	1.920
	34	2.400			29	2.400
Croupier 1ª	33	2.880	240	Cajero de 1ª	28	2.880
	32	3.360	480		27	3.360
	31	3.840	720		26	3.840
	30	4.320	960		25	4.320
	29	4.800	1.200		24	4.800
Croupier 2ª	28		1.440	Cajero de 2ª	23	1.440
	27		1.680		22	1.680
	26		1.920		21	1.920
	25		2.160		20	2.160
	24		2.400		19	2.400
Croupier 3ª	23			Cajero de 3ª	18	
	22				17	
	21				16	
	20				15	
	19				14	
Aspirante Croupier	18			Aspirante a Cajero	13	
	17				12	
	16				11	
	15				10	
	14				9	

ANEXO Nº 2.- RESPONSABILIDAD. CONVENIO: 2.007

	Anual			Anual			
	Jefe	Respon		Jefe	Respon		
Inspector de Recepcion	46		Inspector de Seguridad	47			
	45			46			
	44			45			
	43			44			
	42			43			
Jefe de Recepcion	41		Jefe Supervision y Control	42			
	40			41			
	39			40			
	38			39			
	37			38			
Responsable de Recepcion	36	480	Responsable Supervision y Control	37	480		
	35	960		36	960		
	34	1.440		35	1.440		
	33	1.920		34	1.920		
	32	2.400		33	2.400		
Recepcionista 1ª	31	2.880	240	Operador Supervision y Control de 1	32	2.880	240
	30	3.360	480		31	3.360	480
	29	3.840	720		30	3.840	720
	28	4.320	960		29	4.320	960
	27	4.800	1.200		28	4.800	1.200
Recepcionista 2ª	26		1.440	Operador Supervision y Control de 2	27		1.440
	25		1.680		26		1.680
	24		1.920		25		1.920
	23		2.160		24		2.160
	22		2.400		23		2.400
Recepcionista 3ª	21			Operador Supervision y Control de 3	22		
	20				21		
	19				20		
	18				19		
	17				18		
Aspirante a Recepcion	16			Aspirante Operador Super y Control	17		
	15				16		
	14				15		
	13				14		
	12				13		