

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINO DE JUEGOS TORREQUEBRADA, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Casino de Juegos Torrequebrada, Sociedad Anónima, código de convenio 2906070, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 25 de mayo de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia. Málaga, 7 de junio de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio de empresa será de aplicación, con exclusión de cualquier otro, en la empresa regentadora de la licencia de explotación del “Casino de Juego Torrequebrada, Sociedad Anónima”.

Afectará a la totalidad de los trabajadores de la misma que presten sus servicios en relación directa con la Sala de Juego, Caja, Recepción, Seguridad interior, Mantenimiento Máquinas de Azar, Valet y Administración.

Por lo tanto, no están incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio aquellas actividades que, referidas a tareas de servicios de Restaurantes, Bar, Discoteca, Sala de Fiestas y otras similares, o que puedan establecerse, están incluidas ya en la normativa laboral o convencional existentes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todos los empleados incluidos dentro del ámbito funcional establecido en el artículo primero, y específicamente estén comprendidos en la clasificación profesional anexa a este convenio.

Será, asimismo, aplicable al personal de nueva contratación comprendido en la



clasificación profesional citada, que se contrate durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de diciembre del año 2007, con independencia de su registro y publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia, por la Autoridad Competente.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año al término de su vigencia, siempre que no se denuncie por escrito con una antelación mínima de sesenta días a la terminación de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones y retribuciones de cualquier índole pactadas y establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes, explícita e implícitamente en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, derivadas de la aplicación de disposiciones legales o contratos individuales de trabajo.

Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan en el futuro tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente convenio.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por las aquí pactadas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias no aprobara cualquiera de los artículos, el convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad, considerándose las cláusulas aplicadas, si las hubiera, como recibidas a cuenta y a regularizar con las condiciones últimas que se negocien. En tal caso, ambas partes negociadoras estudiarán los puntos afectados por esa decisión hasta presentar una nueva propuesta que alcance su aprobación total, siendo de aplicación durante la negociación el convenio anterior.

Artículo 7. Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y



demás normas legales de general aplicación.

Asimismo, se recoge como contenido propio de este convenio y por tanto de aplicación a todas las partes afectadas por el mismo, las actas de fecha 09/09/94; 23/06/99, 20/03/00 (dos actas).

Capítulo II. Régimen general.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo de la actividad específica de la empresa en todos sus aspectos es competencia de la dirección de la misma.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada laboral del personal afectado por este convenio será de 8 horas diarias de trabajo efectivo y 1.784 horas en cómputo anual, para contratos de trabajo a tiempo parcial será el fijado en acuerdo de 25 de octubre de 1995, o los que se pudieran establecer en otros acuerdos o contratos de trabajo.

Se entiende por tiempo de trabajo efectivo el que el trabajador permanece en su puesto en las condiciones adecuadas para desarrollar su actividad.

Asimismo, se entenderá como tiempo efectivo de trabajo los descansos periódicos diarios durante la jornada laboral del Personal de Juego.

Artículo 10. Horario de trabajo.

Previa autorización gubernativa o administrativa, y sin más limitaciones que las legales, será facultad de la empresa establecer el horario de trabajo y sus posibles modificaciones para los supuestos de baja y alta temporada o, cuando por exigencias de funcionamiento, así lo hiciera necesario, estando facultada para establecer los turnos de trabajo necesarios y adscribir a las personas a los mismos, previa información al comité de empresa.

Artículo 11. Descanso semanal.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos días de descanso consecutivos cada cinco días de trabajo efectivo, salvo que, debido al cambio de turno de trabajo o circunstancias imprevistas, hubiera que ampliarlo y recuperando el tiempo de descanso no disfrutado lo antes posible.

Se establecerán los turnos rotativos para que todos y cada uno de los trabajadores puedan disfrutar del descanso de fin de semana y dominical de forma equitativa, sin que ello impida que se pueda llegar a cualquier tipo de acuerdo por razones de actividad.



Para el personal que por razón de su actividad quede excluido del disfrute del descanso dominical y festivo reglamentarios en esos días, se establece que, el número de días de descanso anuales computable será de 98 por año. De esa cantidad se deducirán los días que, estando establecidos en el calendario previsto como descansos, queden incluidos en los periodos en los que el trabajador se encuentre en situación de IT o permiso por matrimonio. En caso de inexistencia de calendario previsto se regularizará al final del año natural las diferencias por exceso o defecto que sobre dicho número de días o su parte proporcional se hubiesen producido, deduciendo el número de días que resulte de aplicar el coeficiente 0,3021 por días de ausencia. A estos efectos, los días de licencia establecidos en el artículo 27 de este convenio, a excepción de los de su apartado a), serán computados como días trabajados.

Dichas regularizaciones, tanto por exceso como por defecto, se harán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Para el personal que presta sus servicios en funciones de Jefe de Sector, Jefe de Mesa y Croupiers, la duración continuada de presencia en la Sala de Juego no excederá de una hora. Asimismo, este personal tendrá veinte minutos de descanso por cada hora de trabajo; salvo que por circunstancias imprevistas, entendiéndose por ello ausencias imprevistas de empleados sin posibilidad de sustitución, afluencia de grupos imprevistos de juegos, la dirección de Juego estimara la necesidad de reducir dicho descanso a 15 minutos.

Todo el personal incluido en este convenio con jornada nocturna continuada dispondrá diariamente para su cena de 40 minutos ininterrumpidos, este tiempo será considerado a su vez como un descanso.

Mensualmente, y con antelación suficiente, se facilitarán al comité de empresa los turnos de trabajo previstos para el mes siguiente.

Artículo 12. Reducción voluntaria días de trabajo.

Con objeto de elaborar un calendario anual con cinco días de trabajo y tres de descanso, a partir del año 2005, podrá acceder a una reducción voluntaria de 10 días de trabajo al año con la correspondiente reducción proporcional de todos los conceptos salariales, aunque no afectará al reparto de propinas Tronco I y Tronco II, el personal a tiempo completo de los departamentos de Sala de Juego, Caja, Recepción, Portería, Seguridad, Máquinas de Azar y Valet que lo solicite antes del 30/09/2004. Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial del 60 %, podrán acceder a una reducción voluntaria de 6 días de trabajo al año, en las mismas condiciones que el personal contratado a tiempo total.

Transcurridos dos años desde el comienzo de la reducción sin que se solicite su vuelta al estado inicial con una antelación de tres meses a su finalización, la reducción solicitada se convertirá en definitiva.



En los periodos de temporada alta (Verano, Semana Santa y Navidad), se mantendrá el calendario de cinco días de trabajo y dos de descanso.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Como norma general, se suprimirá la realización de horas extraordinarias.

No obstante, ambas partes reconocen que imprevistas afluencias de clientes, especiales grupos organizados, reparaciones necesarias, horas punta de actividad, arqueos de caja, o deficiencias de funcionamiento del sistema mecanizado, o circunstancias imprevistas, pueden obligar a la realización de horas extraordinarias, que en estos casos ambas partes reconocen expresamente como estructurales, entendiéndose como horas extraordinarias las que excedan sobre la jornada establecida en el artículo 9 del presente convenio.

Cuando el horario de funcionamiento de la Sala de Juego sea superior a ocho horas y coincidan viernes y sábados o víspera de festivo, el número de horas trabajadas por el personal podrá extenderse hasta un máximo de nueve, siempre que la dirección de la empresa lo considere conveniente para atender a los clientes.

Dichas horas se abonarán con un incremento del 75% sobre los salarios que para cada categoría profesional se especifican en las tablas salariales anexas, abonándose el exceso hasta las ocho horas treinta minutos a razón de media hora extra y a partir de ocho horas treinta minutos a razón de una hora.

El cálculo de la hora profesional a estos efectos se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H = \frac{(Sb + P) \times 12 + GEJ + GED}{N}$$

N

Sb: Salario base.

P: Plus personal de vinculación.

GEJ: Gratificación extraordinaria junio

GED: Gratificación extraordinaria diciembre

N: Número horas trabajadas anuales.

La empresa podrá acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias estructurales en tiempo libre equivalente y no en su compensación económica.



Artículo 14. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, más los días declarados legalmente como festivos y estos no fuesen disfrutados, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural trabajado.

A todo empleado que al finalizar la relación laboral hubiera disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan, se le deducirán de su liquidación.

Artículo 15. Contratación.

La contratación del personal al servicio de la empresa será siempre por escrito y de acuerdo con la legislación vigente.

Se respetarán las condiciones de contratación que pueda establecer la empresa para determinados supuestos o que ya estén establecidos.

La empresa podrá someter a los candidatos a las pruebas de selección profesional que considere oportunas.

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, será condición indispensable que su contratación sea aceptada por el Ministerio del Interior u Órgano competente de la Comunidad Autónoma, y le sea concedida por la misma la oportuna y correspondiente credencial, para la cual deberá aportar el trabajador la documentación necesaria.

Sin estos requisitos, todos los contratos suscritos tendrán la consideración de precontratos, adquiriendo validez y eficacia jurídica únicamente desde el momento en que le sea concedida al empleado la preceptiva credencial de Juego y su consiguiente incorporación efectiva al trabajo.

La empresa utilizará las modalidades de contratación que están establecidas o puedan establecerse en un futuro, incluso la novación de contratos convirtiendo los de tiempo completo a tiempo parcial, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, rigiéndose dichos contratos por las normas específicas que le sean aplicables.

La empresa se compromete a contratar prioritariamente a aquellas personas con más experiencia y capacidad demostrada, siempre que hayan desempeñado con anterioridad funciones en la empresa con carácter eventual, interino o de duración determinada.

Los trabajadores eventuales que a la firma del convenio tengan una experiencia profesional acumulada en la empresa superior a 180 días en temporadas consecutivas tendrán preferencia de llamadas por orden de año de escuela, dicha



preferencia la tendrán aquellos cuya escuela fue anterior en el tiempo.

Asimismo, para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, y siempre que sus evaluaciones de desempeño hayan sido positivas, tendrán prioridad los empleados con mayor experiencia profesional acumulada en la empresa, entendiéndose como experiencia acumulada la suma del tiempo de los contratos temporales realizados por el trabajador en un mismo puesto de trabajo.

Artículo 16. Contratación interina de trabajadores fijos Discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo podrá ser contratado como interino, manteniéndose la preferencia por orden de antigüedad dentro de cada departamento, cuando se trate de sustituir a un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo. En estos supuestos, esta contratación tendrá el carácter de novación transitoria de su relación laboral, computándose tal contrato como tiempo de servicios del trabajador, aunque manteniendo su propio régimen jurídico y al margen de la relación fija discontinua, a cuya condición regresará una vez haya concluido tal sustitución.

La prestación de servicio por el trabajador fijo discontinuo bajo esta modalidad contractual, con independencia de cuál pueda ser la duración del contrato, no generará a su favor ningún derecho de consolidación del tiempo trabajado.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por incapacidad permanente pasará a fijo a tiempo total el trabajador con contrato fijo discontinuo más antiguo.

Artículo 17. Modificación de contratos y contratos a Tiempo parcial.

Los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa con contratos de duración indefinida a tiempo total podrán solicitar por escrito la modificación de sus contratos para pasar a tiempo parcial del 60% de la jornada durante un tiempo no inferior a 1 año, que se concederá siempre a criterio de la dirección de la empresa, que en caso de denegación se realizará por escrito razonando los motivos, prorrogándose por años completos siempre que el trabajador lo solicite con tres meses de antelación a su terminación. Pasado este tiempo el trabajador volverá a la situación inicial de fijo a tiempo total manteniendo con ello todos los derechos anteriores, excepto que el porcentaje del tiempo no trabajado no será tenido en cuenta a los efectos experiencia profesional acumulada en la empresa.

La modificación de contratos de duración indefinida a tiempo total para pasar a tiempo parcial del 60% no obliga a la empresa a la sustitución del empleado que modifica el contrato por el tiempo dejado de trabajar.

Aquellos trabajadores que hayan modificado su contrato de trabajo de tiempo total a tiempo parcial en fecha 25 de octubre de 1995 (Acta expediente de regulación de empleo) tendrán prioridad para ocupar plaza de tiempo total en el



caso de que la necesidad del trabajo así lo requiera.

El orden de prioridad queda fijado por la antigüedad en la empresa, fecha que figura en nómina.

Las sustituciones por incapacidad temporal que se prevean por tiempo inferior a tres días la realizarán los trabajadores con contrato a tiempo parcial, siempre que la normativa laboral y de Seguridad Social lo permita para este tipo de contrato.

Estos trabajadores verán reducida su jornada laboral anual y su salario en un 40%, pasando a prestar sus servicios en una jornada del 60% respecto de la que venían realizando.

Para los trabajadores que a la fecha de la firma de este convenio se encuentren en esta situación, por novación anterior de su contrato de trabajo indefinido a jornada completa a contrato indefinido a tiempo parcial, así como los que en un futuro puedan modificar su contrato en los mismo términos del 60%, consistente en una reducción del 40,00 % de su jornada anual establecida en el artículo 9 de este convenio Colectivo de empresa, el computo anual de las jornadas de trabajo efectivo será de 1.072 horas.

Estos trabajadores tienen la condición de trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial por fechas ciertas, y que son las siguientes:

A) Del 1 al 31 de agosto de cada año.

B) Todos los viernes y sábados del resto del año, a excepción de los comprendidos en el periodo de tres semanas que se establezca en el calendario de vacaciones de la empresa para cada uno de ellos.

Todos los días vísperas de fiestas estatales o de la Comunidad Autónoma Andaluza, a excepción de los que estuvieran incluidos en el periodo de tres semanas de vacaciones que se establezca para cada uno de ellos.

C) Los días no incluidos en los anteriores, en los que se prevea mayor afluencia de clientes, con un mínimo por el total de los tres apartados A, B y C de 135 días de presencia física, adaptándose dichos días todos los años.

La retribución de los trabajadores a tiempo parcial se efectuará por día efectivo de trabajo, incluyéndose en ellos los siguientes conceptos: salario base, plus personal de vinculación, plus de transporte, artículo 39 C. de este convenio colectivo, limpieza de vestuario, quebranto de moneda, parte proporcional de pagas extras, parte proporcional de descanso y parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

La participación de estos trabajadores en el tronco de propinas será conforme a la





recaudación mensual del mes de que se trate y será calculada por día efectivo de trabajo más la parte proporcional de días de descanso y vacaciones generadas (no disfrutadas) por cada uno de esos días, en razón de los puntos que cada uno tiene asignado.

En los periodos establecidos en el apartado A) de este artículo, los trabajadores a tiempo parcial le corresponderán los días de descanso que resulten de aplicar el coeficiente de 0,3619 por cada día de presencia física en el puesto de trabajo, con independencia de que la retribución se hará conforme a los días efectivos de trabajo, tal como se establece en el punto anterior.

Los trabajadores a tiempo parcial mantendrán la experiencia profesional acumulada en la empresa que tienen reconocida con el contrato indefinido a tiempo completo; generándose experiencia profesional acumulada por el cómputo de días reales de trabajo, parte proporcional de vacaciones, descansos, enfermedades y accidentes que coincidan con los días de trabajo programados.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba, para el personal cualificado de nueva contratación, de hasta tres meses, con excepción de aquellas categorías con responsabilidad de mando, jefaturas de departamento o sección; en cuyo caso, el periodo de prueba será de seis meses.

Para el personal no cualificado y de contratación inferior a tres meses, se establece un periodo de prueba de quince días.

El trabajador que haya estado vinculado a la empresa por un contrato anterior en distinto grupo profesional, habiendo mediado una extinción de la relación laboral por periodo superior a un año, será considerado como personal de nuevo ingreso.

Durante el periodo de prueba, tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional o al puesto de trabajo que desempeñe, pero cualquiera de las partes podrá desistir, sin previo aviso, de la relación laboral, sin que tal decisión dé lugar a indemnización alguna. Transcurrido dicho periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento de alguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos.

Igualmente, los trabajadores que cambien de grupo profesional se someterán a un periodo de prueba de:

- SEIS MESES para Jefes y Subjefes de Departamento.
- TRES MESES para el resto del personal.

Si en el transcurso de dicho periodo el trabajador se mostrase inadecuado para el



desarrollo de las nuevas funciones, se le reintegrará al grupo profesional de origen, sin que de ello pueda derivarse reclamación alguna.

La situación de incapacidad temporal dará lugar a la interrupción del periodo de prueba, bien sea personal de nuevo ingreso o cambio de Grupo Profesional.

Artículo 19. Experiencia profesional acumulada

Se entiende por experiencia profesional acumulada en cualquier mención del convenio, a la suma del tiempo de todos los periodos en que el trabajador haya prestado servicios en la empresa con cualquier modalidad de contratación en un mismo puesto de trabajo, haciendo la siguiente salvedad: A los trabajadores con una experiencia profesional en la sala de juego de un año a más, si pasan a prestar servicios en los departamentos de caja o recepción, se les computará una experiencia profesional acumulada de 6 meses en esos nuevos puestos de trabajo.

Teniendo el mismo tratamiento cualquier trabajador de caja o recepción si pasan a prestar servicios entre estos departamentos.

Artículo 20. Preaviso de cese.

El personal que solicite rescindir su relación laboral con la empresa deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de:

- Jefes: Un mes.
- Empleados, personal cualificado y no cualificado: Quince días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21. Movilidad funcional.

La dirección de la empresa tiene la facultad de destinar a todo el personal a cualquiera de los diferentes departamentos de la Organización funcional de la empresa o a cualquier otro puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del RDL 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Trabajos de superior e inferior categoría.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Juego: Jefe de Sala, Jefes y Subjefes de Sector y de Mesa, Croupier de 1.ª, 2.ª, 3.ª, 4.ª y Aspirante.
- Grupo Caja: Jefe y Subjefe de Caja, Cajero de 1.ª, 2.ª, 3.ª y Aspirante.

- Grupo Recepción: Jefe de Recepción, Recepcionista/Fisonomista 1.ª, 2.ª y 3.ª, y Aspirante.
- Grupo Administración: Oficial Administrativo 1.ª, 2.ª, 3.ª y Auxiliar administrativo.
- Grupo Valet: Limpiadora.
- Grupo Seguridad: Jefe de Seguridad, Agente de Sala de I y II, III, Auxiliar Agente de Sala, Portero acceso, Vigilante de Parking, Aparcacoches.
- Grupo Mantenimiento: Oficial 1.ª Jefe de Equipo, Oficial 1.ª, 2.ª y Ayudante.
- Grupo Máquinas de Azar: Operador/Cambista 1.ª, Operador/Cambista 2.ª, Operador/ Cambista 3.ª, Ayudante Operador/Cambista.

Todo el personal podrá desempeñar todas las funciones que les permita realizar su carnet profesional.

Por ello, la realización de funciones distintas dentro de cada grupo profesional, no supondrá cambio en la categoría ni en la puntuación hasta que se consolide el ascenso por promoción que se determine en el artículo siguiente.

No obstante, el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a tres meses consecutivos durante un año o seis meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La polivalencia entre categorías pertenecientes a los distintos grupos profesionales solo será posible para el caso de cierre de mesas por croupiers y recepcionistas durante el periodo de temporada de verano, con el límite de 5 personas entre recepcionistas y croupiers.

Artículo 23. Promoción y ascenso.

Corresponde a la dirección de la empresa determinar la oportunidad y necesidad de efectuar la promoción interna del personal, para lo cual tendrá en cuenta:

- Capacidad y desempeño en el trabajo, organización y dotes de mando.
- Experiencia profesional y conocimientos de los juegos.
- Conocimientos de idiomas y cultura general.



Se establece que, a partir de la firma de este convenio, la estructura profesional de los departamentos de Juego, Caja y Recepción quedará como sigue:

DEPARTAMENTO DE JUEGO.

Jefe de Sector.

Subjefe de Sector.

Jefe de Mesa.

Subjefe de Mesa.

Croupier de 1.^ª.

Croupier de 2.^ª.

Croupier de 3.^ª.

Croupier de 4.^ª.

Aspirante a croupier de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a croupier de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a croupier de hasta 3 meses de experiencia profesional en la empresa.

Hasta la categoría de Croupier de 3.^ª establecida, la promoción será automática en función de la experiencia profesional en la empresa, de tal manera que:

El aspirante de 6 meses a 1 año pasará al año de esa categoría a la de Croupier de 4.^ª.

De Croupier de 4.^ª a Croupier de 3.^ª a los cuatro años de experiencia profesional en la empresa.

DEPARTAMENTO DE CAJA.

Jefe de Caja.

Subjefe de Caja.

Cajero de 1.^ª.

Cajero de 2.^ª.

Cajero de 3.^ª.



Aspirante a cajero de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a cajero de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a cajero de hasta 3 meses de experiencia profesional en la empresa.

De cajero de 3.ª se pasará automáticamente a la de Cajero de 2.ª a los 3 años de experiencia profesional en la empresa.

DEPARTAMENTO DE RECEPCIÓN.

Jefe de Recepción.

Fisionomista / Recepcionista 1.ª.

Fisionomista / Recepcionista 2.ª.

Fisionomista / Recepcionista 3.ª.

Aspirante a recepcionista/fisionomista de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a recepcionista/fisionomista de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Aspirante a recepcionista/fisionomista de hasta 3 meses de experiencia profesional en la empresa.

DEPARTAMENTO DE MÁQUINAS DE AZAR.

Operador/Cambista 1.ª.

Operador/Cambista 2.ª.

Operador/Cambista 3.ª.

Auxiliar de Operador/Cambista (hasta 1 año).

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD.

Jefe de Seguridad.

Agente de Sala I.

Agente de Sala II.

Agente de Sala III.



Auxiliar de Agente de Sala (hasta 1 año).

Los cambios de categoría que correspondan en su momento por experiencia profesional en la empresa, entendiéndose como tal y a estos efectos la experiencia profesional en la empresa acumulada en los diferentes periodos en que se haya prestado servicios, tendrá efecto desde el primer día del mes siguiente al que se haya consolidado aquella.

Durante la vigencia del presente convenio, el Grupo Jefe de Mesa y Subjefe de Mesa será el equivalente a un 35% de la plantilla total de juego.

Las funciones de Jefes de Mesa serán desempeñadas por las categorías profesionales de Subjefes de Sector, Jefes y Subjefes de Mesa.

El personal con categoría de Croupier de 1.ª podrá desempeñar las funciones de Jefe de Mesa y Croupier, siendo de aplicación en este caso el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 24. Rendimientos.

El personal afectado por el presente convenio observará en el cumplimiento de su trabajo un rendimiento normal y correcto, entendiéndose por rendimiento normal aquel que sea de aplicación ordinaria para cada categoría profesional en los Casinos de Juego.

Artículo 25. Suspensión del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito de este convenio podrán ser suspendidos:

1. Por las causas establecidas en la Legislación laboral vigente.
2. Por las válidamente consignadas en el Contrato de Trabajo.
3. Por la suspensión del Carné Profesional o Carné o Título que le habilite para realizar el trabajo contratado y por el tiempo que dure esta.
4. Por la suspensión de la Autorización de Apertura y Funcionamiento y por el tiempo que dure esta, quedarán en suspenso los Contratos de Trabajo por medio de la tramitación del expediente de Regulación de Empleo.

Todas estas suspensiones se entienden sin perjuicio de la facultad disciplinaria de la empresa.

Artículo 26. Extinción del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito de este convenio se





podrán extinguir:

1. Por las causas establecidas en la legislación laboral vigente.
2. Por las válidamente consignadas en el contrato de trabajo.
3. Por la extinción del carné profesional o carné o título que le habilite para realizar el trabajo contratado, que una vez firme la resolución, se producirá la extinción automática del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, salvo disposición legal en contrario.
4. Por cumplimiento de la edad de jubilación establecida en el artículo 41 de este convenio colectivo.

Todas estas extinciones se entienden sin perjuicio de la facultad disciplinaria de la empresa.

Artículo 27. Licencias y permisos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos en los siguientes casos:

- a) Matrimonio: 15 días.
- b) Fallecimiento cónyuges, padres, hijos y hermanos, consanguíneos o afines: 4 días.
- c) Fallecimiento de abuelos y nietos, consanguíneos o afines: 3 días.
- d) Fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos: 1 día.
- e) Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos o afines: 2 días.
- f) Enfermedad grave de abuelos o nietos consanguíneos o afines: 2 días
- g) Nacimiento hijo: 3 días.
- h) Bautizo hijo: 1 día.
- i) Cambio domicilio: 1 día.
- J) Boda de padre, madre, hijos o hermanos: 1 día.

En los supuestos e) f), se justificará la gravedad de la enfermedad, con certificado de ingreso hospitalario.





En el supuesto a) el trabajador, por las especiales características que rigen este tipo de actividad, en la cual es necesario que el sustituto cuente con la preceptiva credencial profesional, viene obligado a avisar con una antelación mínima de 30 días por si fuera necesario cubrir su plaza durante el permiso.

En los supuestos b), c), d), e), f), g), si el trabajador necesitase hacer desplazamientos fuera de la provincia, el permiso se incrementará en dos días más.

En el supuesto g), si las licencias coinciden con días de descanso, estas licencias se tomarán a continuación.

La retribución del trabajador en estos casos será igual a la que correspondería si hubiese trabajado.

Todos los trabajadores, con un mínimo de tres años de trabajo continuado en la empresa, podrán solicitar un permiso especial no retribuido de un mínimo de quince días y un máximo de veinticuatro meses, que se concederá, siempre a criterio de la dirección de la empresa y que el trabajo lo permita. No computándose estos periodos a efectos de fecha de antigüedad en la empresa.

Uno de los 98 días de descansos establecidos en el artículo 11, podrá ser fijado por el trabajador por motivo personal, debiendo ser solicitado con un mínimo de un mes de antelación. No obstante si a 31 de diciembre del año anterior se hubiera publicado el calendario anual de trabajo para el año siguiente, este descanso no podrá solicitarse para los días siguientes: Semana Santa, semana del puente del 15 de agosto, los días 23, 25 y 31 de diciembre, 1 y 5 de enero. De cualquier forma, no podrán coincidir en la misma fecha solicitada más de dos empleados.

Artículo 28. Uniformes.

La empresa facilitará al personal que se le exija uniformidad, un uniforme al año, con tres camisas, una corbata o lazo y un par de zapatos; siendo su limpieza y conservación a cargo del empleado, quién recibirá por este concepto un plus de 6,01 euros mensuales.

Artículo 29. Servicios sanitarios.

La empresa tendrá a disposición de todos los empleados un botiquín equipado convenientemente para primeros auxilios y curas de urgencias y un Servicio Médico de acuerdo con la legislación vigente.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico general, independientemente del seguimiento facultativo que se mantendrá de todos los empleados.

Artículo 30. Comisión técnica del juego.

Dentro del comité de empresa existirá una Comisión Técnica del Juego, que tendrá como funciones informar y hacer todo tipo de sugerencias y propuestas que se consideren de especial interés para una efectiva mejora y óptimo desarrollo de la actividad de juego.

La Comisión Técnica de Juego se reunirá con los representantes de la empresa, previa convocatoria con orden del día efectuada al menos con siete días de antelación.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 31. Retribuciones.

Las retribuciones brutas anuales del personal afectado por este convenio para el año 2004 serán las establecidas para cada categoría profesional en el Anexo I, en las que está contemplada la característica de nocturnidad de la actividad.

Para el año 2005, las tablas salariales de 2004 Anexo I, se incrementarán con el porcentaje de IPC real resultante entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004, más 1 punto.

Para el año 2006, las tablas salariales de 2005 se incrementarán con el porcentaje de I.P.C. real resultante entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, más 1 punto.

Para el año 2007, las tablas salariales de 2006 se incrementarán con el porcentaje de I.P.C. real resultante entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006, más 1 punto.

Artículo 32. Salario base.

El salario base del presente convenio es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2004.

Para los años 2005, 2006 y 2007 se incrementará según lo establecido en el artículo 31 de este convenio para la totalidad de las tablas salariales.

Artículo 33. Plus de transporte.

El plus de transporte es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2004.

Para los años 2005, 2006 y 2007 se incrementará según lo establecido en el artículo 31 de este convenio para la totalidad de las tablas salariales.



Su naturaleza es extrasalarial y no cotizable y se establece para compensar al empleado de los gastos y suplidos que su naturaleza conlleva.

Artículo 34. Quebranto de moneda.

El personal de Caja afectado por el presente convenio percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2004.

Para los años 2005, 2006 y 2007 se incrementarán según lo establecido en el artículo 31 de este convenio para la totalidad de las tablas salariales.

Artículo 35. Plus personal de vinculación.

Para aquellos trabajadores que venían percibiendo el plus personal de vinculación queda configurado, a partir del 1 de enero de 2004, con el resultado de la suma de las tres cantidades siguiente:

1. Las que tengan reconocidas conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria primera de este convenio.
2. La cantidad de 20 euros mensuales para cada uno de los años 2004, 2005, 2006 y 2007, de forma que en el año 2007 esta cantidad sume un total de 80 euros.
3. El resultado de aplicar el incremento pactado en el artículo 31, para cada uno de los años de vigencia, a las cantidades del concepto "Propinas C", del año inmediatamente anterior.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2003 no tenían derecho a la percepción del plus personal de vinculación anterior tendrán, a partir de la fecha de inicio de vigencia de este convenio, un plus personal de vinculación compuesto por la suma de las cantidades de los puntos 2 y 3 de este artículo.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir anualmente dos pagas extraordinarias: una el día 15 de junio y otra el 15 de diciembre.

El importe de cada una de dichas pagas extraordinarias será el salario base más el plus personal de vinculación que corresponda, más 109,05 euros en concepto de plus extra para 2004. Para los años 2005, 2006 y 2007 este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 31 de este convenio para la totalidad de las tablas salariales.

Estas pagas se calcularán en proporción al tiempo trabajado durante el primer y

segundo semestre, respectivamente.

Para el cómputo del devengo de las pagas extraordinarias, el año natural se dividirá en periodos semestrales, correspondiendo a la primera paga el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y a la segunda paga desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos incluidos los extremos.

Artículo 37. Anticipos.

Los empleados afectados por este convenio tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de sus salarios hasta un 80% del importe mensual del mismo.

Artículo 38. Complementos económicos derivados de la Situación de IT.

En los supuestos de enfermedad o accidente, al personal afectado por el presente convenio, y con más de seis meses de trabajo continua o en la empresa, se les complementará con carácter asistencial las prestaciones legales que le correspondan por estas contingencias, hasta alcanzar la cuantía del salario base de su categoría profesional más el plus de vinculación personal al que tuviera derecho en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad o accidente no laboral, a partir del cuarto día de la baja y hasta un máximo de nueve meses dentro del año natural.
- b) Por accidente laboral, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses.
- c) En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día de la baja.

En cualquier caso, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante el oportuno reconocimiento médico, al que deberá someterse obligatoriamente el trabajador, quien en su defecto, perderá el derecho a este complemento asistencial.

La situación de incapacidad transitoria no afectará al importe de las pagas extraordinarias, ni a la participación de la distribución de propinas, Tronco "I", tanto al personal de Juego como al resto del personal con asignación de puntos lineales. En cuanto al Tronco "II" se estará a lo establecido al respecto en el artículo 39 de este convenio.

Para dar cumplimiento al párrafo 5.º del artículo 17, cuando un empleado se encuentre enfermo, notificará a la empresa si prevé una duración superior a los 3 días, bien directamente o por medio de familiares o compañeros.

Artículo 39. Tronco de propinas y su distribución.



Se entiende por tronco de propinas el importe de la suma de las propinas procedentes de las distintas modalidades de juegos autorizados y practicados en las mesas, junto con las de Recepción y Caja, y quedará afectado a cuanto determine el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 229/1988, de 31 de mayo y cuyo contenido se da por reproducido en su totalidad.

En todo caso se distribuirá entre el personal las cantidades siguientes:

Propinas "A" Distribución entre el personal de Juego, Caja y Recepción.

Del importe total de las propinas recaudadas cada mes natural se distribuirá entre el personal de los departamentos de Juego Caja y Recepción el 47%. A la cantidad resultante se le restará el importe contemplado en el artículo 47, y el resto será la cantidad a repartir y se distribuirá en base a los siguientes porcentajes y conceptos:

TRONCO I. Mensualmente se distribuirá el 74% de la cantidad a repartir, devengándose por día efectivo de trabajo, días de descanso reglamentarios, incapacidad temporal, licencias, permisos retribuidos y periodo vacacional, en razón de los siguientes puntos:

PERSONAL DE JUEGO	Puntos
Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa	100
Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 6 meses y 1 año	75
Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 3 y 6 meses	50
Con menos de 3 meses de experiencia acumulada en la empresa	30

PERSONAL DE CAJA	Puntos
Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa	75
Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 3 meses y 1 año	50
Con menos de 3 meses de experiencia acumulada en la empresa	30

PERSONAL DE RECEPCIÓN	Puntos
Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa	50
Con menos de 1 año de experiencia acumulada en la empresa	30



TRONCO II. Mensualmente se distribuirá el 26% de la cantidad a repartir entre el personal con más de seis meses de experiencia profesional en la empresa, devengándose por día efectivo de trabajo, días de descanso reglamentarios, licencias permisos retribuidos y periodo vacacional, en razón de los siguientes puntos:

Jefe de Sala	52
Jefe de Sector	48
Subjefe de Sector	46
Jefe de Mesa	42
Subjefe de Mesa	40
Croupier de 1.ª	38
Croupier de 2.ª	36
Croupier de 3.ª	34
Croupier de 4.ª	32
Aspirante (6 mes/1 año)	24
Jefe de Caja	52
Subjefe de Caja	45
Cajero 1.ª	40
Cajero 2.ª	38
Cajero 3.ª	36
Aspirante (6 mes/1 año)	32
Jefe de Recepción	40
Fisonomista/recepci.1.ª	37
Fisonomista/recepci.2.ª	35
Fisonomista/recepci.3.ª	33
Aspirante (6mes/1 año)	32

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal recibirá mientras dure esta situación y en razón de los puntos que le corresponda por su categoría profesional, en la primera baja del año natural el 75% del Tronco II y el 50% del Tronco II en las sucesivas, destinándose el restante 25 o 50% a una Bolsa Social.

A tal efecto, durante el mes de enero de cada año, la comisión paritaria del convenio efectuará la distribución del importe total de la Bolsa Social correspondiente al año anterior, hasta la cantidad total de dicho importe, entre los conceptos y actividades siguientes:

Suscripción de revistas, compra de libros y subvenciones de actividades recreativas y de ocio.

Propinas "B" Personal de Administración, Mantenimiento, Máquinas de



Azar, Seguridad y Limpieza.

Recibirá mensualmente una cantidad con cargo al tronco de propinas de la parte no distribuida en el apartado anterior cuyo importe vendrá determinado en razón del número de puntos Tronco I y II, asignados a cada categoría y que tendrán el mismo valor mensual que el de los puntos de propinas "A", Tronco I y II, del personal de Juego, Caja y Recepción, devengándose en las mismas condiciones que las establecidas para dichos conceptos en propinas "A" del apartado anterior.

Los puntos asignados son los siguientes:

CATEGORÍAS	TRONCO I	TRONCO II
Oficial 1.ª Administrativo	34	37
Oficial 2.ª Administrativo	34	32
Oficial 3.ª Administrativo	34	25
Auxiliar Administrativo	34	15
Limpiadora	34	9
Agente de Sala I	34	37
Agente de Sala II	34	32
Agente de Sala III	34	25
Ayudante Agente de Sala	34	14
Vigilante de Parking	34	14
Aparcacoches	34	14
Portero de Acceso	34	14
Oficial 1.ª Mantenimiento Jefe Equipo	34	27
Oficial 1.ª Mantenimiento	34	19
Oficial 2.ª Mantenimiento	34	15
Ayudante de Mantenimiento	34	12
Operador/Cambista 1.ª	34	19
Operador/Cambista 2.ª	34	15
Operador/Cambista 3.ª	34	13
Ayudante de Mantenimiento	34	12

Propinas " C " Distribución mensual lineal para todo el personal.

Con cargo al tronco de propinas la empresa abonará a todo empleado afectado por el convenio, en condiciones normales de asistencia, devengándose por tanto, por día de trabajo, días de descansos reglamentarios y periodo vacacional, la cantidad de:

Durante el año 2004	143,07 euros mensuales
Durante el año 2005	123,07 euros mensuales
Durante el año 2006	103,07 euros mensuales



Durante el año 2007	83,07 euros mensuales
---------------------	-----------------------

Propinas “D” Incentivo anual para todo el personal.

Con objeto de estimular la realización del trabajo con la máxima perfección y el mejor servicio a los clientes, se establece un incentivo anual con cargo al tronco de propinas que se distribuirá, siempre que se cumplan los objetivos anuales de referencia, en la siguiente forma:

Si los ingresos por juego en las mesas superan en el año 2004, el objetivo de 10.901.577 euros, se incrementará el 47% de reparto de propinas y hasta un tope máximo del 51%, en base a la siguiente proporción:

Un 0,2% de la recaudación de propinas en las mesas de juego, caja y recepción, por cada 1% que se supere el objetivo anual por ingresos en la mesas de juegos, fraccionándose con decimales la cantidad a repartir hasta un tope máximo del 51%.

Para el año 2005, el objetivo será la media entre el objetivo del año 2004 y el total de los ingresos reales en las mesas de juegos del año 2004. Para el año 2005 y años sucesivos se seguirá igual criterio para fijar objetivos.

Si de la aplicación de la media entre objetivo e ingreso real resultase una cantidad inferior a 7.320.327 euros, se fijará como objetivo esta última cantidad.

Si los ingresos reales por juego superan la cantidad que da derecho al reparto de propinas del 51%, la cantidad que supere se descartará para el cálculo del objetivo del año siguiente, calculándose la media entre el objetivo previsto para el año y la cantidad que da derecho al reparto del 51%.

El incentivo anual se abonará en la nómina del mes de diciembre, y será de forma lineal y proporcional al tiempo trabajado a todos los empleados con un mínimo de seis meses de trabajo continuado en la empresa, cuyas categorías estén expresamente incluidas en las tablas salariales anexas a este convenio y con derecho a participación en el tronco de propinas, devengándose por día efectivo de trabajo, días de descanso reglamentarios, licencias con derecho a sueldo, permisos retribuidos y periodo vacacional.

Estarán incluidos en el criterio “empleados con un mínimo de seis meses de trabajo continuado en la empresa”, aquellos trabajadores fijos o fijos discontinuos que a fecha 31 de diciembre del año de que se trate el reparto, tengan una antigüedad igual o superior a seis meses, así como aquellos trabajadores que habiendo trabajado en la empresa en dicho año con contrato eventual, tengan al menos un periodo de seis meses continuados de trabajo durante cualquiera de los años en que han prestado sus servicios en la empresa. Se considera periodo de trabajo continuado aquel en el que aunque hayan existidos varios contratos





temporales, los periodos de baja existentes entre unos y otros no sean superiores a dos días.

El importe a repartir será el exceso del 47% garantizado, más el resultado de dividir este exceso por la cantidad de puntos del Tronco II de Propinas "A" y multiplicarla por la suma del total de puntos del tronco "II" de Propinas "B".

La cantidad a recibir por cada trabajador que tenga derecho a dicho incentivo, conforme a los criterios establecidos será proporcional al número de días trabajados durante el año de que se trate el reparto, con independencia de que en la fecha que se abone el incentivo, esté o no en alta en la empresa.

De acuerdo con el artículo 28.4 del Reglamento de Casinos, esta distribución del tronco de propinas se comunicará a la autoridad competente de la Junta de Andalucía.

Capítulo IV. Prestaciones asistenciales.

Artículo 40. Seguro colectivo.

La empresa se compromete a renovar y por la vigencia del presente convenio, la contratación del seguro colectivo de vida para todo el personal fijo y fijo discontinuo en alta en la empresa, que cubra las contingencias de muerte e invalidez en las siguientes cuantías:

Muerte natural	25.000,00 euros
Muerte por accidente	37.500,00 euros
Muerte por accidente de circulación	50.000,00 euros
Invalidez total profesional	25.000,00 euros

La cobertura de los riesgos indicados tendrá eficacia práctica individualizada cuando la propuesta de inclusión hubiese sido aceptada por la compañía aseguradora, quien emitirá en este caso el certificado personal correspondiente.

El personal a incluir en la cobertura de este seguro colectivo se someterá a los reconocimientos médicos necesarios que determine la Compañía Aseguradora, con la antelación suficiente para que su adhesión a este seguro tenga eficacia al cumplirse el año de trabajo continuado en la empresa.

Artículo 41. Premio por jubilación.

La jubilación para todo el personal afectado por este convenio será obligatoria al cumplir la edad de 65 años.

Se establece el derecho de los trabajadores a acogerse a la Jubilación parcial de acuerdo a la legislación laboral vigente por un mínimo del 50% de la jornada



normal de trabajo en cómputo anual y se siga trabajando jornadas completas.

El empleado que cause baja por jubilación percibirá en concepto de premio, y con carácter asistencial, en proporción a sus años de servicios, una cantidad constituida por su salario base, más el plus de vinculación en su caso, de acuerdo con el siguiente baremo:

Servicios en la empresa superior a 5 años	1 mensualidad
Servicios en la empresa superior a 10 años	2 mensualidades
Servicios en la empresa superior a 15 años	3 mensualidades
Servicios en la empresa superior a 20 años	4 mensualidades
Servicios en la empresa superior a 25 años	6 mensualidades

Para el caso de jubilación parcial el premio de jubilación se abonará en el mes de la modificación del contrato y en proporción al tiempo dejado de trabajar, abonándose el resto del premio de jubilación cuando produzca la jubilación total.

Artículo 42. Anticipos amortizables.

Todo el personal afectado por el presente convenio y con un periodo superior a un año de trabajo continuado en la empresa puede solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos mensualidades. El plazo máximo de su amortización será de 12 meses.

Una Comisión Mixta (comité de empresa y empresa) participará en la adjudicación de los mismos, en casos de verdadera necesidad personal, atendiendo las solicitudes con criterios de justicia y equidad.

Artículo 43. Ayuda escolar.

La empresa abonará a todos los empleados afectados por el presente convenio, con más de seis meses de permanencia continuada en la empresa, que tengan hijos de entre 3 y 23 años estudiando en los niveles, Preescolar, EGB, BUP, ESO, COU, FP y durante los primeros años en estudios universitarios, acreditando el cursar estos estudios, la cantidad de 75 euros, por cada hijo y curso escolar.

Artículo 44. Ayuda natalidad.

Los trabajadores con más de seis meses de trabajo continuado al servicio de la empresa, que acrediten el nacimiento de un nuevo hijo, recibirán la cantidad de 138,23 euros por hijo y unidad familiar.

Artículo 45. Ayuda por matrimonio.

Los trabajadores con un periodo de trabajo continuado superior a un año, que contraigan matrimonio, percibirán en concepto de ayuda la cantidad de 300,51

euros.

Capítulo V. Disposiciones varias.

Artículo 46. Comisión paritaria.

Para la vigilancia e interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este convenio, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del convenio integrada por dos representantes elegidos por cada una de las partes firmantes de este convenio.

Artículo 47. Fondo económico del comité de empresa.

La empresa detraerá del reparto de propinas mensualmente la cantidad de 300,51 euros, que entregará al comité de empresa para gastos derivados de su actuación. Al final del año se justificarán los gastos, invirtiéndose la cantidad que reste de las recaudaciones obtenidas en lo que el Comité crea necesario.

Artículo 48. Descuento de cuota sindical.

La empresa, a requerimiento por escrito de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la empresa un escrito donde se especifique claramente la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como donde debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará los mencionados descuentos, entregando copia de la transferencia a la representación sindical.

Artículo 49. Derechos y competencias del comité de empresa.

En cuanto a los derechos y competencia del comité de empresa, las partes se remiten a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un total de 23 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros del Comité de forma mensual, sin rebasar el máximo total, y siempre que no se acumulen en miembros que presten su servicio en un mismo juego.

Capítulo VI. Disposiciones transitorias.

Primera. A partir del 1 de enero de 1998, queda extinguido el plus de antigüedad. Por ello, todos los trabajadores con una antigüedad superior a los 15 años verán



convertidas las cantidades que por dicho concepto vinieran percibiendo hasta ahora en un plus personal, cotizable, no absorbible, ni compensable y cuyo importe se verá incrementado cada año en la misma cantidad en que lo sea el salario base que a cada trabajador le corresponda.

Para aquellos trabajadores con una antigüedad inferior, que estuvieran en alta en la empresa en esa fecha, les será de aplicación, hasta llegar a los 15 años de permanencia en la empresa, los porcentajes sobre salario base establecidos en Anexo II.

Segunda. Con la firma del convenio se constituye una comisión paritaria de estudio sobre la creación de un fondo para incentivar que los trabajadores se acojan a la jubilación parcial anticipada. Dicho fondo, en caso de acuerdo, se detraerá de la recaudación bruta de propinas, quedando por tanto permitida la modificación del artículo 39 de este convenio.

Anexo I. Clasificación profesional y nivel salarial en euros (2004).

Las clasificaciones profesionales que se indican son meramente enunciativas, y no presupone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas.

Del mismo modo, la no inclusión en la relación que se indica de algún grupo profesional, categoría o función no excluye la posibilidad de su implantación futura.

	Salario base	Plus de transporte	Quebranto moneda	Total mensual	Total anual
ADMINISTRACIÓN					
Jefe de Sala	1.558,87	95,83		1.654,70	23.192,24
Ofic. Admón. 1. ^a	1.090,31	95,83		1.186,14	16.632,40
Ofic. Admón. 2. ^a	1.004,39	95,83		1.100,22	15.429,52
Ofic. Admón. 3. ^a	888,53	95,83		984,36	13.807,48
Aux. Admón.	702,89	95,83		798,72	11.208,52
VALET					
Limpiadora	658,59	95,83		754,42	10.588,39



	Salario base	Plus de transporte	Quebranto moneda	Total mensual	Total anual
SEGURIDAD					
Agente Sala I	1.090,31	95,83		1.186,14	16.632,40
Agente Sala II	1.006,86	95,83		1.102,69	15.464,10
Agente Sala III	855,33	95,83		951,16	13.342,68
Ayudante Agente Sala	730,88	95,83		826,71	11.600,44
Vgte. Parking	730,88	95,83		826,71	11.600,44
Portero Acceso	730,88	95,83		826,71	11.600,44
Aparcacoches	730,88	95,83		826,71	11.600,44
MANTENIMIENTO					
Ofic. 1. ^a Jefe Eq.	855,33	95,83		951,16	13.342,68
Oficial 1. ^a	724,60	95,83		820,43	11.512,46
Oficial 2. ^a	685,39	95,83		781,22	10.963,52
Ayudante	593,87	95,83		689,70	6.682,24
MÁQUINAS AZAR					
Operador/Cambista 1. ^a	790,42	95,83	52,50	983,75	13.168,94
Operador/Cambista 2. ^a	757,73	95,83	52,50	906,06	12.711,28
Operador/Cambista 3. ^a	696,08	95,83	52,50	844,41	11.848,18
Ayudante Oper./Camb.	593,87	95,83	52,50	742,20	10.417,24

Anexo I. Clasificación profesional y nivel salarial en euros (2004).

Las clasificaciones profesionales que se indican son meramente enunciativas, y no presupone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas.

Del mismo modo, la no inclusión en la relación que se indica de algún grupo profesional, categoría o función no excluye la posibilidad de su implantación futura.



	Salario base	Plus de transporte	Quebranto moneda	Total mensual	Total anual
PERSONAL DE JUEGO					
Jefe de Sala	1.558,87	95,83		1.654,70	23.192,24
Jefe de Sector	1.274,40	95,83		1.370,23	19.209,66
Subjefe de Sector	1.199,95	95,83		1.295,78	18.167,36
Jefe de Mesa	1.088,26	95,83		1.184,09	16.603,70
Subjefe de Mesa	1.051,04	95,83		1.146,87	16.082,62
Croupier 1. ^a	976,56	95,83		1.072,39	15.039,90
Croupier 2. ^a	902,15	95,83		997,98	13.998,16
Croupier 3. ^a	827,67	95,83		923,50	12.955,44
Croupier 4. ^a	790,42	95,83		886,25	12.433,94
Asp. croupier (6 mes/1A)	697,23	95,83		793,06	11.129,28
Asp. croupier (3 mes/6M)	655,79	95,83		751,62	10.549,12
Asp. croupier (hasta 3M)	522,14	95,83		617,97	8.678,02
TESORERÍA Y CAJA					
Jefe de Caja	1.824,44	95,83	52,50	1.972,77	27.645,22
Subjefe de Caja	1.247,11	95,83	52,50	1.395,44	19.562,60
Cajero 1. ^a	1.006,36	95,83	52,50	1.154,69	16.192,10
Cajero 2. ^a	931,91	95,83	52,50	1.080,24	15.149,80
Cajero 3. ^a	783,01	95,83	52,50	931,34	13.065,20
Asp. cajero (6 mes/1A)	697,23	95,83	52,50	845,56	11.864,28
Asp. cajero (3 mes/6M)	655,79	95,83	52,50	804,12	11.284,12
Asp. cajero (hasta 3M)	522,14	95,83	52,50	670,47	9.413,02
RECEPCIÓN					
Jefe de Recepción	1.125,50	95,83		1.221,33	17.125,06
Recepcionista/Fisonomista 1. ^a	1.006,36	95,83		1.102,19	15.457,10
Recepcionista/Fisonomista 2. ^a	931,91	95,83		1.027,74	14.414,80
Recepcionista/Fisonomista 3. ^a	708,53	95,83		804,36	11.287,48
Asp. recp/fison.(6 mes/1A)	697,23	95,83		793,06	11.129,28
Asp. recp/fison.(3 mes/6M)	655,79	95,83		751,62	10.549,12
Asp. recp/fison.(hasta 3M)	522,14	95,83		617,97	8.678,02