

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DE CASINO BAHÍA DE CÁDIZ, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito Territorial**

El presente convenio se refiere exclusivamente a la Empresa "CASINO BAHÍA DE CÁDIZ, S.A.", y será de aplicación en su centro de trabajo en El Puerto de Santa María (Cádiz).

Artículo 2. **Ámbito Funcional.**

El presente convenio afecta a las actividades existentes en la actualidad para el desarrollo de las funciones propias de Casino Bahía de Cádiz, S. A.

Artículo 3. **Ámbito Personal.**

El presente convenio afecta a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual, de Casino Bahía de Cádiz, S.A., con exclusión de las personas comprendidas en el Apartado 3º C del Art. 1º y del Apartado 1º del Art. 2º del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, sólo las categorías incluidas en los ANEXOS se verán afectadas por el presente convenio en materia de salarios.

Artículo 4. **Ámbito Temporal.**

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero del año 2.005 hasta el 31 de diciembre del año 2.009.

Artículo 5. **Prorroga Y Denuncia.**

La denuncia del presente convenio se efectuará de forma automática al término de la vigencia del actual.

Si las deliberaciones o estudios se prolongasen por plazo que exceda de la vigencia del presente convenio, se entenderá ser de aplicación el mismo hasta que entre en vigor el nuevo convenio o su revisado, salvo respecto a aquellas condiciones para las que se establezca retroactividad, con relación a las cuales se estará a lo que en el nuevo convenio se determine.

Artículo 6. **Compensación, Absorción Y Garantías.**

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y



prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación. Todas las condiciones contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las del presente convenio, manteniéndolas exclusivamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por aplicación de futuras normas laborales.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación del presente artículo las percepciones económicas derivadas de las propinas.

Artículo 7. Vinculación A La Totalidad

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

Artículo 8. Comisión Paritaria Interpretativa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Apartado 3 e) del Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria Interpretativa, que estará formada por tres miembros de cada una de las partes, debiendo ser un miembro de cada parte una componente del programa OPTIMA.

El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar, asesorar y, en su caso, resolver, todas las cuestiones que se planteen, tanto sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, como acerca de las incidencias que pudieran producirse en cuanto su aplicación.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran y una de las partes lo solicite.

Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días hábiles, debiendo presentar por escrito, antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión convocada serán discutidas exclusivamente las propuestas previamente formuladas.

Se considerarán como acuerdos de la comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría en el seno de cada una de las dos partes, y las discrepancias serán reflejadas en Acta.

En caso de no haber acuerdo después de transcurridos veinte días hábiles desde la presentación de la propuesta, se elevará lo actuado al organismo competente.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

Desde el momento de la firma del texto íntegro del presente Convenio, ambas

partes se adhieren al sistema de mediación y conciliación del SERCLA como medida para potenciar los procedimientos de resolución de conflictos de forma extrajudicial

Capítulo II. Régimen General

Artículo 9. Facultad De Dirección.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, respetando los derechos básicos de los trabajadores.

Artículo 10. Jornada De Trabajo.

Las horas de trabajo efectivo anual será de mil setecientos setenta y ocho (1.778 h) con una distribución de TREINTA Y NUEVE HORAS de semanales de promedio en cómputo anual, en jornadas diarias de 6, 7, 8 o 9 horas, para lo que se fijaran los correspondientes turnos y equipos de trabajo. Las jornadas de 9 horas serán como máximo de dos días a la semana.

Se consideran como tiempo de trabajo efectivo los descansos periódicos diarios y el tiempo de comida durante la jornada laboral.

El Casino permanecerá cerrado al público el día 24 de Diciembre de cada año, que se computará como descanso semanal o vacaciones para quienes, como consecuencia de ello, no trabajen ese día.

Así mismo, el día 31 de Diciembre de cada año se le concederá descanso semanal o vacaciones al 50% de los Crupieres que trabajen en el turno de noche.

Artículo 11. Descanso Semanal Y Diario.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco de trabajo. Los descansos serán de dos días consecutivos, salvo en aquellos Departamentos en que se establezca otro sistema de descanso, que será aprobado por el Comité y la Empresa. A estos efectos, se consideran aprobados en este momento los sistemas actualmente en vigor.

Dentro de cada grupo de trabajadores con jornada completa, jornada a tiempo parcial y turnos con descanso en Jueves y Domingos, se establecerá un sistema de rotación de los descansos semanales, al objeto de que su reparto sea equitativo, disfrutando todo el personal del mismo número de Viernes, Sábados y Domingos.

La Dirección y el Comité de Empresa realizarán conjuntamente un seguimiento de su desarrollo. Como norma general, y siempre que ello no origine perturbaciones en la planificación de apertura y cierre de mesas, ni en las normas de seguridad,



la Empresa aceptará los cambios en los descansos semanales que soliciten los trabajadores de común acuerdo, con una antelación mínima de tres días.

En el Departamento de Juego existe un turno de descanso de Jueves y Domingos, al que sólo podrá adscribirse al personal que lo acepte con carácter voluntario.

Este turno no podrá estar compuesto por más de seis trabajadores.

Se respetarán las condiciones pactadas individualmente entre Empresa y trabajadores, relativas a la flexibilidad de su horario de trabajo, dentro de los límites de las disposiciones legales vigentes.

Durante el tiempo que las mesas permanezcan abiertas al público, los descansos de los Crupieros serán de 20 minutos, salvo el período de comida que será de 30 minutos.

El límite de tiempo de permanencia en mesa, cuando éstas permanezcan abiertas al público, será de 1 hora y 20 minutos, y en el caso de que hubiese más de dos ausencias, se estará al máximo de 1 hora y 40 minutos.

En todo caso, nadie podrá abandonar la mesa sin la previa autorización de la Dirección de Juego o el correspondiente Jefe de Sector.

Artículo 12. Vacaciones.

Se establece un período de 30 días de vacaciones anuales. Las personas que trabajen en festivo, disfrutaran de los catorce días correspondientes, que podrán acumularse a las vacaciones.

El periodo de vacaciones no podrá ser disfrutado por el personal de juego durante la segunda quincena del mes julio y el mes de agosto.

A efectos de la acumulación mencionada, y para estos trabajadores, se computarán como festivos trabajados aquellos en que el trabajador se encuentre en situación de I.T., siempre que ésta no se prolongue por más de 15 días, considerándose en el caso de duración superior como festivos no acumulables.

En el caso en que los dos cónyuges presten servicios para la Empresa, se les asignará el mismo turno de vacaciones.

Los calendarios de vacaciones serán establecidos por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 13. Admisión De Personal.

La contratación del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, y se hará por escrito dentro de los límites de las disposiciones legales

vigentes.

La Empresa procurará cubrir las vacantes que se produzcan con el personal perteneciente a la plantilla que se considere idóneo para el desempeño de las mismas, antes de proceder a la admisión de nuevo personal.

Salvo casos de urgencia, se informará previamente al Comité de Empresa acerca de las contrataciones que vayan a producirse, sobre las que éste podrá emitir informe.

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, será condición indispensable que su contratación sea aprobada por la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, sin cuyo requisito todos los contratos de trabajo que pudieran firmarse serán considerados precontratos de trabajo, adquiriendo eficacia desde el momento en que sea obtenida dicha autorización.

La Empresa se compromete a entregar cada año al Comité de Empresa una relación de la plantilla del personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada grupo funcional y su categoría profesional, así como la fecha de ingreso en la empresa.

Se crea una bolsa de trabajo para aquellas personas que habiendo realizado los cursos de croupier estén en situación de desempleo y su primer periodo de contratación haya sido superado de forma positiva.

En los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o por exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes.

Artículo 14. Periodo De Prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Al trabajador que sea contratado más de una vez dentro del año natural, con la misma categoría y funciones, sólo le será exigido un período de prueba.

Artículo 15. Preaviso De Cese.

El personal que desee rescindir su relación laboral con la Empresa, deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de un mes, en el caso de los Jefes de Departamento y Jefes de Sector, y de 15 días en el resto de los empleados y personal cualificado y no cualificado.

Artículo 16. Categorías Profesionales.



GRUPO I. PERSONAL JUEGO

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

CATEGORÍA. Jefe de Sector A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el casino Bahía de Cádiz. Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de Jefe de Sector B de al menos 3 años.

CATEGORÍA. Jefe de Sector B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el casino Bahía de Cádiz. Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en el puesto de Crupier de al menos 3 años, en cualquiera de sus categorías.

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como crupier. u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

CATEGORÍA. Crupier A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino Bahía de Cádiz.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Crupier B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Crupier B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos tres juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de categoría profesional de un nivel inferior (Aspirante a Crupier B), de al menos 2



años.

CATEGORÍA. Aspirante a crupier A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Aspirante a Crupier B), de al menos 1 año.

CATEGORÍA. Aspirante a crupier B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan dominar, al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

CATEGORÍA. Cajero A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (Cajero B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Cajero B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (Aspirante a Cajero), de al menos 1 año.

CATEGORÍA. Aspirante a Cajero

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría



profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de casinos.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO II. PERSONAL RECEPCIÓN

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

CATEGORÍA. Recepcionista/ Fisonomista A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (Recepcionista / Fisonomista B).

CATEGORÍA. Recepcionista / Fisonomista B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (Aspirante a Recepcionista / Fisonomista).

CATEGORÍA. Aspirante a Recepcionista / Fisonomista

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino Bahía de Cádiz. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

CATEGORÍA. Control A





Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Control B).

CATEGORÍA. Control B

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Son las personas responsables de estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto.

CATEGORÍA. Aparcacoches A

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años (Aparcacoches B).

CATEGORÍA. Aparcacoches B

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO III . PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORÍA. Operador de Sala A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (Operador de Sala B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Operador de Sala B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (Aspirante a Operador de Sala), de al menos 1 año.

CATEGORÍA. Aspirante a Operador de Sala





Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO IV . PERSONAL HOSTELERIA

Es la persona responsable del control de la hostelería del casino. De la operativa de la misma y del trabajo del equipo de camareros y cocineros. También se responsabilizará de la realización de pedidos para restaurante y bar.

CATEGORÍA. Jefe de Hostería

Capacitación / Formación. La persona perteneciente a esta categoría profesional ha de dominar totalmente el servicio de hostelería en los casinos del Grupo Comar.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (Camarero A), de al menos 5 años.

Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc...) a los clientes en las instalaciones del casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc...

CATEGORÍA. Camarero A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar como camarero en las instalaciones del casino.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o en una categoría profesional de un nivel inferior (Camarero B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Camarero B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar como camarero en las instalaciones del casino.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de



categoría inferior (Aspirante Camarero), de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Aspirante Camarero

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar como camarero en las instalaciones del casino.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del casino.

CATEGORÍA. Cocinero A

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Bahía de Cádiz.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de grupo profesional de un nivel inferior de al menos 3 años (Cocinero B).

CATEGORÍA. Cocinero B

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Bahía de Cádiz.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 3 años (Aspirante a Cocinero).

CATEGORÍA. Ayudante Cocina / fregador

Capacitación / Formación. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar su trabajo en la cocina en el restaurante del Casino Bahía de Cádiz.

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO V. PERSONAL SERVICIOS VARIOS

Son las personas responsables de la ejecución y coordinación de las acciones de marketing y comunicación en el Casino Bahía de Cádiz.

CATEGORÍA. Comunicación y Relaciones Públicas A

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Comunicación y Relaciones Públicas B).

CATEGORÍA. Comunicación y Relaciones Públicas B

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Son las personas responsables de la realización de las labores administrativas derivadas de la actividad.

CATEGORÍA. Administrativo A

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Administrativo B).

CATEGORÍA. Administrativo B

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Auxiliar Administrativo).

CATEGORÍA. Auxiliar Administrativo

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años.

CATEGORÍA. Recepcionista / Telefonista

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Son las personas responsables de la realización de las labores de mantenimiento de las instalaciones.

CATEGORÍA. Oficial de Mantenimiento / Jefe de Equipo

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 5 años (Oficial de Mantenimiento), y han de tener



experiencia en coordinación y control de equipos de trabajo.

CATEGORÍA. Oficial de Mantenimiento

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años. Son las personas responsables de ejecutar toda la limpieza de las instalaciones del Casino Bahía de Cádiz.

CATEGORÍA. Limpiador/a A

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años (Limpiadora B).

CATEGORÍA. Limpiador/a B

Experiencia Profesional. Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño. La Dirección en periodos semestrales evaluará a todo el personal entregando a cada empleado de forma personal un acta de evaluación y otra copia informativa al Comité de Empresa. Se establece un periodo de quince días para la presentación de posibles alegaciones a partir de la fecha de recepción del acta de evaluación.

Artículo 17. Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Trabajos De Superior E Inferior Categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a ciento veintidós días, durante un período de trescientos sesenta y cinco días consecutivos, tendrá derecho a reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

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.



Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, procurándose establecer una rotación entre todos los trabajadores del Departamento afectado para cubrir dicha necesidad, de acuerdo con la adaptación al puesto de trabajo de cada uno de ellos, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Excedencias.

El trabajador con, al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá notificarse por escrito y con una antelación mínima de quince días.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador que solicite una excedencia estará obligado a fijar por escrito la duración de la misma, debiendo igualmente comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de treinta días, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. La reincorporación será inmediata siempre que en ese momento exista alguna vacante de su mismo grupo funcional y categoría profesional, excepto en aquellos casos en que la duración sea de un año, en los que la Empresa asegurará la inmediata reincorporación.

En los casos no previstos en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e





ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, cuando ambos progenitores trabajen, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las trabajadoras, conforme al Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la LO 3/2007, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los mismos serán reconocidos para las parejas de hecho, en las condiciones pactadas en este Convenio.



Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad.

Artículo 21. Permisos Y Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos.

a) Por contraer matrimonio. 18 días.

b) Por natalidad. 4 días.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos, así como cónyuge. 3 días.

Si la enfermedad grave o fallecimiento se produjera fuera de la localidad de su domicilio habitual, entendiéndose por ello que como mínimo diste 60 kilómetros del lugar del domicilio habitual. 5 días.

d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos. 1 día.

e) Cada trabajador podrá solicitar hasta tres días de permiso no retribuido o a descontar de vacaciones, siempre que su uso venga motivado por cualquiera de los acontecimientos a que se refieren las letras a, b, c y d de este artículo, o una justa causa suficientemente acreditada. Siempre que sea posible, deberá solicitarse con treinta días de antelación.

f) Por traslado de domicilio. 1 día.

g) En el caso de bautizo de un hijo. 1 día, cuya fecha deberá ser comunicada con una antelación mínima de quince días.

h) Cuando se trate de consulta médica, el tiempo necesario para la misma, pudiéndose realizar al principio o final de la jornada. Todo ello presentando el correspondiente justificante de la consulta y el tiempo empleado en la misma.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, nos remitimos al Art. 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas empleadas para realizar cursillos, reconocimientos médicos, etc. siempre que sean obligatorios por parte de la Empresa, se considerarán licencias retribuidas.

Si coinciden con horas laborables, se compensarán con horas de descanso en cualquier otro día laborable.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador/a en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador/a unido/a a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual conforme a lo que se disponga en la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

Artículo 22. Detención Del Trabajador.

Se considerará suspendido el contrato laboral por detención del trabajador, en tanto la Autoridad competente no dicte sentencia firme o sobreseimiento de la causa.

Artículo 23. Retirada De Credencial.

En los casos en que, como consecuencia de la instrucción de un expediente administrativo o judicial, se decreta, o legalmente esté prevista la suspensión de la credencial de juego, el contrato quedará suspendido, y una vez levantada dicha suspensión por resolución firme, dicho contrato recuperará su eficacia.

La retirada definitiva de la credencial producirá la extinción automática del contrato de trabajo.

Artículo 24. Faltas De Asistencia Injustificadas.

Independientemente de la sanción que proceda, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo la baja en la Seguridad Social del empleado incurso en tal circunstancia por el tiempo que dure la ausencia.

Capítulo III. Derechos De Representación.

Artículo 25. Composición De Los Colegios Electorales.

1º. En cuanto al censo de trabajadores electores y elegibles, formarán parte de él todos los trabajadores que en el momento de la convocatoria electoral reúnan los requisitos que establece el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de las personas que ocupen los cargos de Director General o Subdirector General de la Sociedad.

2º. De acuerdo con lo prevenido en el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores, los Colegios Electorales estarán determinados de la siguiente forma.

COLEGIO A.- Oficiales y Auxiliares Administrativos, Oficiales y Auxiliares de Relaciones Públicas y Dirección Comercial, personal de mantenimiento, telefonista, control de accesos, y Operadores de Maquinas de Azar.

COLEGIO B Todas las personas, independientemente de su categoría profesional,



que no estén encuadradas en los Colegios anteriores, y estén integradas en los Departamentos de Juego, Caja, Recepción.

3º. En el caso de los Presidentes de las mesas electorales, cuando haya varios trabajadores que tengan, de manera simultánea la mayor antigüedad en la empresa, se turnarán rotativamente para cada proceso electoral por orden alfabético de sus apellidos, comenzando por la letra "A".

4º. Las Mesas electorales de los dos Colegios se constituirán para las votaciones a las 10 de la mañana del día en que éstas hayan de producirse, abriéndose las correspondientes urnas hasta las 14 horas. En este momento se precintarán, y se asegurará su custodia, para volver a ser abiertas para la continuación de las votaciones entre las 20 y las 23'30 horas del mismo día, momento en el que se darán por concluidas las votaciones y se procederá al recuento de los votos.

Artículo 26. Competencias Y Garantías Del Comité De Empresa

Se estará a lo dispuesto en los Artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Crédito De Horas Sindicales.

Cada miembro del Comité dispondrá para el ejercicio de la acción sindical, dentro y fuera del centro de trabajo, de tres días laborables al mes, no pudiendo ser utilizado por un tiempo inferior a una jornada.

Artículo 28. Reclamaciones Y Quejas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración o resolución.

Capítulo IV. Régimen Social.

Artículo 29. Vestuario

La Empresa proveerá al personal al que le sea exigido, uniformes usuales en este tipo de establecimientos, cuya conservación y correcto mantenimiento corresponde a dicho personal. Como mínimo se facilitará un uniforme al año.

Cada dos años se facilitará un par de zapatos.

Al Departamento de Mantenimiento se le facilitará un buzo cada seis meses al personal de mañana, y uno al año al personal a turno.





La uniformidad será definida por los departamentos correspondientes de la empresa.

La entrega del vestuario anual se efectuará por la empresa dentro del segundo trimestre de cada año.

La empresa entregará zapatos o su valor en efectivo o vale, pudiendo los trabajadores adquirir otro, entre los modelos que estén estipulados por la Empresa compatibles con la uniformidad aprobada.

Artículo 30. Comedor

La Empresa se obliga a mantener como comedor de personal la dependencia asignada para ello en la actualidad, dotándola del material necesario para su funcionamiento en régimen de autoservicio, autorizando al Comité de Empresa para que organice su funcionamiento, y quedando exonerada de cualquier otra responsabilidad u obligación respecto del mismo.

Artículo 31. Servicios Y Reconocimientos Médicos

Desde la firma de este convenio y su posterior registro oficial todo su articulado se verá afectado por la ley 31/ 1995 de 8.11 de Prevención de Riesgos Laborales. Teniendo nombrado a los/as delegados/as de Prevención y formado el Comité de Salud Laboral queda supeditado a lo que la anterior ley nos condicione.

Artículo 32. Prensa.

La Empresa realizará a su criterio, suscripciones a periódicos y revistas, para el uso de los trabajadores, las cuales permanecerán constantemente en las salas de descanso para su uso colectivo.

Artículo 33. Seguro Colectivo De Vida.

La Empresa satisfará, bien directamente o por medio del seguro colectivo de vida que concierte, la cantidad de NUEVE MIL QUINCE EUROS CON DIECIOCHO EUROS (9.015,18.-euros) en caso de que un trabajador en activo fallezca de muerte natural; y la VEINTISIETE MIL CUARENTA Y CINCO EUROS CON CINCUENTA Y CUATRO EUROS (27.045,54. euros), en los casos de muerte por accidente de trabajo, muerte por accidente de circulación o invalidez permanente.

El trabajador podrá designar libremente el beneficiario de dicho seguro, y, si no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 34. Anticipos Y Préstamos

Todos los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a la percepción de anticipos a cuenta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de





los Trabajadores.

Se fija la cantidad máxima de 15.025,00.- euros para préstamos a realizar por la empresa, ajustándose la concesión a los siguientes requisitos.

a) Podrán solicitar préstamos todos los trabajadores que tengan la antigüedad mínima de un año.

b) La cantidad máxima será la equivalente a tres mensualidades de su salario.

c) El plazo máximo de su amortización será de dieciocho meses

d) Se aplicará el tipo de interés interbancario menos dos puntos porcentuales del momento de la concesión.

e) La concesión se hará con criterios de justicia y equidad, con conocimiento del Comité de Empresa.

f) Los trabajadores que causen baja en la empresa, o pasen a situación de excedencia y tengan un anticipo vigente, deberán reintegrar a la empresa las cantidades pendientes antes de la fecha de cese

Artículo 35. Fondo Cultural Y Deportivo.

La Empresa destinará anualmente una cantidad para financiar actividades culturales y deportivas, cuyo desarrollo será responsabilidad del Comité de Empresa, de acuerdo con el programa previamente acordado entre el propio Comité y la Dirección de la Empresa.

Artículo 36. Formación.

El Trabajador que en su interés esté el formarse profesionalmente, realice estudios oficiales, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de tres días pudiéndose compensar con vacaciones o descansos, y si se solicitara mas de esos tres días en todo caso serian compensados, siempre y cuando no afecte al normal desarrollo del funcionamiento de la empresa.

Los Trabajadores que realicen formación a través de las Organizaciones Sindicales tendrán la misma consideración.

Artículo 37. Acoso Sexual

Los Trabajadores / as tienen derecho a ser tratados / as con dignidad.

No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal)



inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que.

A- Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

B- Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo. Ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Que dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores / as que sean objeto de dicha conducta el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionado con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria como falta muy grave. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un/a superior/a hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a desee iniciar.

Artículo 38. Prevención Y Riesgos Laborales

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la SALUD y Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considera necesario crear la figura del Delegado/a de Prevención.

Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte del Comité de Empresa, y dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este Delegado/a de Prevención conjuntamente con el Comité de Salud Laboral tendrá como principal misión el desarrollar la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre en el ámbito de la Empresa Casino Bahía de Cádiz, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la Empresa.

Artículo 39. Violencia Domestica.

En la empresa es posible que puedan existir trabajadores as que se encuentren sufriendo una situación de violencia doméstica o “malos tratos”.

Es necesario tomar conciencia de que esa situación puede afectar a su prestación





de servicios de muchas maneras y que incluso la lleven a perder su único medio de vida, su puesto de trabajo en la empresa.

Las manifestaciones de esa situación de violencia doméstica en el ámbito de su prestación de servicios es el absentismo, el estrés, bajo rendimiento, falta de atención en las tareas y esas manifestaciones afectan a su salud y seguridad en el trabajo y puede repercutir en la de otros trabajadores y trabajadoras.

Se pactará con la empresa permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, mientras que el trabajador o trabajadora víctima de esa situación, siempre y cuando decida denunciarla, normalice sus circunstancias (nuevo domicilio para ellos y sus hijos e hijas, atención a estos, tramitación de documentos, flexibilidad de la jornada de trabajo para poder seguir procedimientos judiciales, etc.)

La duración de estos permisos podrá negociarse con la empresa y consistir en bien permisos de una a dos semanas, o bien los días necesarios para el caso de que sea necesario seguir procedimientos judiciales (acudir a comparecencias, actos de juicio, etc.).

Así mismo desde la firma del presente Convenio todo su articulado se verá afectado por la Ley 39/99 de 5 de noviembre sobre Conciliación de La Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, modificada por RD 604/2006.

Para la aplicación, control y seguimiento del Programa DAPHNE, se designaran dos responsables, siendo un miembro designado por la parte empresarial y otro perteneciente al propio Comité de Empresa.

Artículo 40. Drogodependencia

Se reconoce el alcoholismo y demás drogadicciones como una cuestión de salud, y la aplicación del art. 54.2 del ET se aplicará teniendo en cuenta siempre los conceptos de habitualidad y repercusión en el trabajo.

Artículo 41. Medio Ambiente.

Ya no es posible producir de cualquier manera sin correr el riesgo de deteriorar el medio ambiente, nuestro modelo social a de ser respetuoso con el medio ambiente y hacerlo desde el desarrollo sostenible y controlar las actividades de la empresa, en uso y depuración de aguas, tratamiento de los residuos, emisión de agentes o gases a la atmósfera, ahorro energéticos, el uso adecuado de las materias primas y hábitos de producción. Todas estas cuestiones relacionadas con el medio ambiente, además de ser demanda sociales lo son también para con la salud de los trabajadores.

Para la optimización de los procesos de protección al medio ambiente procuraran

acuerdos con Organismos Oficiales correspondiente.

Capítulo V. Régimen Económico.

Artículo 42. Salarios

Los trabajadores cuya categoría profesional está incluida en los ANEXOS, percibirán el salario anual bruto establecido en éste para la misma, y, de acuerdo con lo prevenido en la Disposición Final Primera de este convenio colectivo.

Artículo 43. Tronco De Propinas

La participación de personal en los ingresos netos por recaudación de propinas será, a partir del 1 de enero de 2008, según el sistema de reparto que se detalla a continuación.

Se entenderán por ingresos netos los que resulten de deducir de la recaudación bruta de propinas cualquier tasa, carga, gravamen o exacción fiscal de cualquier tipo que, sobre la citada recaudación, pudieran establecer las Administraciones Públicas.

Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas de acuerdo al siguiente sistema.

Tramo Recaudación		Reparto Propinas	
Euros		Empresa	Trabajadores
0	30.000	0%	100%
30.001	50.000	50%	50%
50.001	70.000	25%	75%
A partir de		75%	25%
70.001			

Antes de proceder al reparto individual, se deducirá del tronco de propinas a repartir la cantidad de 601,01.- mensuales, con destino al Comité de Empresa.

El resto se repartirá con arreglo a la siguiente tabla de puntos por persona.

Jefes de Sector A	18 puntos
Jefes de Sector B	18 puntos
crupieres A	17 puntos
crupieres B	15 puntos
Aspirante crupieres A	13 puntos
Aspirante crupieres B	11 puntos
Cajero A	13 puntos
Cajero B	11 puntos
Aspirante Cajero	9 puntos
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos
Recepcionista/Fisonomista B	9 puntos
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	7 puntos
Control A	6 puntos



Control B	5 puntos
Aparcacoches A	3 puntos
Aparcacoches B	3 puntos
Operador Sala A	8,5 puntos
Operador Sala B	7,5 puntos
Aspirante Operador Sala	6,5 puntos
Jefes de Hostelería	8 puntos
Camarero A	5 puntos
Camarero B	5 puntos
Aspirante Camarero	3 puntos
Cocinero A	5 puntos
Cocinero B	5 puntos
Ayte. Cocina/Fregador	3 puntos
Comunicación y RR.PP- A	5 puntos
Comunicación y RR.PP-B	3 puntos
Ofic. Mantenimiento/Jefe Equipo	5 puntos
Oficial de Mantenimiento	5 puntos
Administrativo A	5 puntos
Administrativo B	5 puntos
Auxiliar Administrativo	5 puntos
Recepcionista / Telefonista	5 puntos
Limpiador/a A	3 puntos
Limpiador/a B	3 puntos

Las personas que desarrollen su trabajo a tiempo parcial tendrán una participación en el tronco de propinas proporcional al tiempo trabajado.

Topes de propina para trabajadores con antigüedad anterior al 01/01/1990.

Para los trabajadores que tengan una antigüedad anterior al 01/01/1990 se pondrá un

tope en el importe bruto mensual de propinas a repartir individualmente entre cada trabajador.

Los importes de dichos topes serán variables mensualmente, y para calcular sus importes se tomará como referencia los importes de propina que les correspondería cobrar cada mes con el sistema anterior de reparto (el que se realizaba con el sistema anterior a la firma de este convenio).

Estos topes se aplicarán al personal que trabaja a jornada completa, prorrateándose proporcionalmente a la jornada trabajada en aquellos trabajadores que están a tiempo parcial.

Las diferencias de propinas existentes hasta el tope, pasarán a formar parte del tronco de propinas de la empresa.

La aplicación del nuevo sistema de reparto de propinas acordado en este convenio, entrará en vigor a partir del 01/enero de 2008.



Artículo 44. Pagas Extraordinarias

El salario anual establecido en los ANEXOS lo percibirán los trabajadores dividido en catorce pagas. Doce mensualidades y dos extraordinarias, con vencimiento al 30 de Junio y 31 de Diciembre de cada año, pagaderas dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente.

Las pagas extraordinarias se liquidarán en proporción al tiempo de permanencia en alta en la Empresa.

Artículo 45. Plus De Transporte

Todos los trabajadores percibirán por este concepto en 12 mensualidades la cantidad de.

Para el año 2005. 64,82.- euros/mes, para el año 2006. 66,57.- euros/mes, para el año 2007. 69,23.- euros/mes, aplicando el 4% de IPC previsto-2007 y con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes.

Para los años 2008 y 2009 se establece un incremento de IPC previsto a comienzos de año, con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes.

Artículo 46. Quebranto De Moneda

Todo el personal adscrito al Departamento de Caja percibirá por este concepto en 12 mensualidades, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de. Para el año 2005. 49,35.- euros/mes, para el año 2006. 50,68.- euros/mes, para el año 2007. 52,71.- euros/mes, aplicando el 4% de IPC previsto-2007 y con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes.

Para los años 2008 y 2009 se establece un incremento de IPC previsto a comienzos de año, con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes.

Si se produjeran diferencias por quebranto, se utilizaría la expresada cantidad para absorberlas.

El resarcimiento de la pérdida dineraria provocada por los errores cometidos en el Departamento de Caja correrá a cargo de la totalidad de los integrantes del mismo, tratándose por tanto de una responsabilidad solidaria y colectiva. Por ello, la falta originada se descontará de forma global, aportando cada cajero su quebranto de moneda en la parte proporcional que le corresponda.



Así mismo, en el caso de que alguno de los integrantes del Departamento de Caja cause baja en el Casino, se le deducirá íntegramente, en la liquidación que le corresponda, la parte de la deuda que hasta ese momento tenga asumida y no resarcida.

Artículo 47. Ayuda Por Matrimonio.

A los empleados con seis meses de antigüedad en la Empresa que contraigan matrimonio se les concederá, por unidad familiar, una ayuda económica de 300,50.- euros.

Artículo 48. Ayuda Por Natalidad

Los empleados con seis meses de antigüedad en la Empresa que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica de 120,20.- euros.

Artículo 49. Subsidio Por Hijo Disminuido

Los empleados con hijos disminuidos de cualquier índole, que lo tengan reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, percibirán de la Empresa un subsidio mensual de 30,05.-euros, por lo que abonará la empresa un máximo de 150,25.- euros mensuales para la totalidad de la plantilla.

Artículo 50. Complemento De Enfermedad O Accidente.

A todos los empleados que tengan más de seis meses de antigüedad en la Empresa, se les completará el salario dentro de las siguientes normas. Enfermedad Común.

A los trabajadores enfermos con baja médica por enfermedad común, se les completará el salario hasta el cien por cien del mismo desde el primer día, siempre y cuando no hayan tenido ninguna baja anterior en los últimos seis meses, A partir de la segunda o sucesivas bajas por el motivo mencionado, a los trabajadores se les completará el salario dentro de las siguientes normas.

A partir del undécimo día de baja laboral y hasta un máximo de doce meses. Si la baja se prolongase por más de 30 días consecutivos, se complementará el cien por cien del salario con retroactividad al primer día.

Accidente Laboral.

A los trabajadores con baja por accidente laboral, se les completará el salario hasta el cien por cien del mismo desde el primer día de la baja hasta un máximo de doce meses.





A todos los efectos económicos, toda falta de asistencia de al menos 1 día, debida a las causas anteriormente citadas, ha de ser justificada mediante parte de baja y alta médica.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se tendrán en cuenta en todo caso las siguientes

NORMAS

1.- El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa.

- a) Por visita domiciliaria de personal médico autorizado por la Empresa.
- b) Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias), para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente, causa de su baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa facilitará, a su cargo, el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

- c) El trabajador facilitará al personal sanitario encargado por la Empresa, el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

Todos los gastos generados por estas comprobaciones serán a cargo de la Empresa.

2.- Cesará el trabajador de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas.

- a) Parte médico de alta.
- b) No presentación de los partes de baja y confirmación o continuación correspondiente, según obligación legal.
- c) Que, de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja que no esté cumpliendo el tratamiento prescrito,



así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.

d) Negativa o entorpecimiento del ejercicio, por parte de la Empresa, de los métodos de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

e) Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aún cuando no sea remunerado.

f) Suspensión de Empleo y Sueldo.

g) Suspensión de la prestación por parte de la Mutua, tanto por incomparecencia a reconocimiento médico, como por falta de carencia.

Artículo 51. Amortización Ceses Incentivados.

Para la amortización de las cantidades pendientes por la deuda contraída por ceses incentivados, correspondientes a 12,5 días (684.706,70.-euros), se establece el siguiente sistema.

Descuento general en función de la recaudación de Propinas. Con carácter general, para el conjunto de todos los trabajadores, se amortizarán mensualmente las siguientes cantidades, en función de la recaudación total de propinas. Tramo Recaudación Descuento Ceses Euros Incentivados

Menos de 40.000	2.500. euros
Más de 40.000	5.000. euros

En el momento en que la deuda contraída por Ceses Incentivados se amortice totalmente, estos descuentos mensuales dejarán de aplicarse y pasarán a formar parte del Tronco de Propinas de los Trabajadores.

El descuento de Ceses Incentivados aquí reflejado será de aplicación a partir del 01/ enero de 2008.

Artículo 52. Nocturnidad.

Se establece que la actividad del casino se desarrolla principalmente en horario nocturno, por lo tanto no se establece complemento de nocturnidad específico. En los casos de las personas que lo viniesen percibiendo hasta la fecha se integrará en el salario base. Ningún trabajador del casino cobrará dicho plus por entenderse que la actividad se desarrolla fundamentalmente en horario nocturno.

Disposiciones Transitorias

PRIMERA.- En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de los artículos del convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

Disposiciones Finales

PRIMERA.- INCREMENTOS SALARIALES.

Para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 se establece la siguiente revisión salarial.

Incremento Año 2005. Para el año 2005 se establece un incremento del 3,7% correspondiente al IPC resultante, sobre los salarios del año 2004, según las tablas reflejadas en el ANEXO-1, con el abono de los atrasos correspondientes.

Incremento Año 2006. Para el año 2006 se establece un incremento del 2,7% correspondiente al IPC resultante, sobre los salarios del año 2005, según las tablas reflejadas en el ANEXO-2, con el abono de los atrasos correspondientes.

Incremento Año 2007. Para el año 2007 se establece un incremento del 4%, sobre los salarios del año 2006, según las tablas reflejadas en el ANEXO-3, con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes.

Incremento Año 2008. Para el año 2008 se establece un incremento del IPC previsto a comienzos de año con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes sobre los salarios del año 2007.

Incremento Año 2009. Para el año 2009 se establece un incremento del IPC previsto a comienzos de año con revisión de pago de IPC resultante a final de año, con el abono de los atrasos correspondientes sobre los salarios del año 2008.

Estos incrementos se aplicarán a los siguientes conceptos. Salario Base, Plus Transporte, Quebranto Moneda, Plus Mantenimiento y Complemento Personal Garantizado.

SEGUNDA.- PERCEPCIONES TOTALES ENTRE SALARIO Y PROPINAS

La Empresa complementa a los siguientes puestos, unas percepciones mínimas mensuales entre salario y percepción de propinas de.

Año 2005

(Incremento 3,7% IPC)



	Personal no desplazado (euros/mes)	Personal Desplazado (euros/mes)
crupieres	858,70	955,02
Cajero	818,56	914,88
Recepcionista/Fisonomista	818,56	914,88
Operador Sala	684,78	781,10
Control	684,78	781,10

Año 2006

(Incremento 2,7% IPC)

	Personal no desplazado (euros/mes)	Personal Desplazado (euros/mes)
crupieres	881,89	980,81
Cajero	840,66	939,58
Recepcionista/Fisonomista	840,66	939,58
Operador Sala	703,27	802,18
Control	703,27	802,18

Año 2007

(Incremento 4% IPC)

	Personal no desplazado (euros/mes)	Personal Desplazado (euros/mes)
crupieres	917,17	1.020,04
Cajero	874,29	977,16
Recepcionista/Fisonomista	874,29	977,16
Operador Sala	731,40	834,27
Control	731,40	834,27

Incremento Año 2007. Para el año 2007 se establece un incremento del 4%, sobre los importes del año 2006, con revisión de pago de IPC resultante a final de año.

Estos importes se actualizarán con efectos de aplicación a partir del 01/enero de 2008.

Incremento Año 2008. Para el año 2008 se establece un incremento del IPC previsto a comienzos de año con revisión de pago de IPC resultante a final de año.

Incremento Año 2009. Para el año 2009 se establece un incremento del IPC previsto a comienzos de año con revisión de pago de IPC resultante a final de año.

En aquellos meses que no se alcancen dichas cantidades, la Empresa se compromete a complementar en primer lugar las propinas con propinas de su

parte del tronco, y en segundo término, si con esto un fuese suficiente, con complemento de nómina (recibo salarial).

TERCERA.- Para todo lo no expresamente regulado en este convenio, se estará a lo que establezcan las normas legales vigentes y aplicables.

ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.

COMPLEMENTOS PROPINAS.-

Se reconoce a las siguientes personas los siguientes incrementos en puntos de propinas a cobrar mientras se mantengan en su categoría o jornada las siguientes condiciones.

Antonia Peinado López

Milagros Gálvez Martínez

Se les reconoce el derecho a participar en 13 puntos sobre el tronco de propinas. Esta condición especial solo se les aplicaría mientras realicen su trabajo en jornada parcial (25 horas), en el caso de que pasasen a realizar jornada completa pasarían a participar con los punto establecidos en convenio según su categoría.

ACUERDO CESE PERSONAL INCENTIVADO.-

Este apartado queda derogado y sin efecto. Quedando asimismo derogado el acuerdo de cese de personal incentivado firmado entre la empresa y el comité en fecha de 23 de junio de 2004.

ACUERDO VACACIONES PERSONAL ANTIGUO.-

Los trabajadores pertenecientes a la Empresa en fecha 10 de agosto de 2001, de todos los departamentos excepto Administración, disfrutarán de tres días más de vacaciones.

En El Puerto de Santa María, 10 de Enero de 2.008 Por la empresa.

Manuel Rego Vecino, Antonio Chacón Iñigo.

Representantes legales de los trabajadores

Verónica Gómez Benítez, Montserrat Azores Montes, Guillermo Armario González,

Alejandro Gutiérrez García, José Ant. Chico Salas.



ANEXO 1. CASINO BAHIA DE CADIZ, S.A.
INCREMENTO 3,7% IPC-2005 (Sobre tablas actuales)

Efectos desde 01/01/2005

(Atrasos desde 01/05/05-31/12/05)

TABLAS SALARIALES 2005

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Sector A	18 puntos	1.001,27	14.017,78
Jefe de Sector B	18 puntos	875,40	12.255,55
Croupier A	17 puntos	757,00	10.597,98
Croupier B	15 puntos	669,04	9.366,57
Aspirante Croupier A	13 puntos	612,05	8.568,71





CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Aspirante Croupier B	11 puntos	537,25	7.521,50
Cajero A	13 puntos	669,04	9.366,57
Cajero B	11 puntos	612,05	8.568,71
Aspirante Cajero	9 puntos	537,25	7.521,50

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	669,04	9.366,57
Recepcionista/Fisonomista B	9 puntos	612,05	8.568,71
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	7 puntos	537,25	7.521,50
Control A	6 puntos	708,12	9.913,67
Control B	5 puntos	537,25	7.521,50
Aparcacoches A	3 puntos	669,04	9.366,57
Aparcacoches B	3 puntos	537,25	7.521,50

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL	MENSUAL PLUS MANTENIMIENTO (x12 p)	ANUAL
Operador Sala A	8,5 puntos	669,04	9.366,57	347,81	4.173,72
Operador Sala B	7,5 puntos	612,05	8.568,73	294,30	3.531,63
Aspirante Operador Sala	6,5 puntos	537,25	7.521,50	214,04	2.568,44

El Plus Mantenimiento lo percibirán sólo aquellos trabajadores que realicen funciones de mantenimiento. El mencionado plus se abonará en 12 pagas

GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERÍA

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Hostelería	8 puntos	990,12	13.861,65
Camarero A	5 puntos	915,74	12.820,37
Camarero B	5 puntos	874,37	12.241,14
Aspirante a Camarero	3 puntos	874,37	12.241,14
Cocinero A	5 puntos	915,74	12.820,37
Cocinero B	5 puntos	874,37	12.241,14
Ayud. Cocina/Fregador	3 puntos	874,37	12.241,14

GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Comunicación y RR.PP-A	5 puntos	1.195,50	16.736,96
Comunicación y RR.PP-B	3 puntos	1.005,39	14.075,46
Ofic. Mantenimiento/Jefe Equipo	5 puntos	1.696,40	23.749,57
Oficial de Mantenimiento	5 puntos	973,40	13.627,63
Administrativo A	5 puntos	1.206,80	16.896,62
Administrativo B	5 puntos	716,91	10.036,69
Auxiliar administrativo	5 puntos	549,68	7.695,47
Recepcionista / Telefonista	5 puntos	725,76	10.160,64
Limpiadora A	3 puntos	708,12	9.913,67
Limpiadora B	3 puntos	612,05	8.568,67

ANEXO 2. CASINO BAHIA DE CADIZ, S.A.
INCREMENTO 2,7% IPC-2006 Efectos desde 01/01/2006
(Atrasos desde 01/06/06-30/06/06)

TABLAS SALARIALES 2006

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Sector A	18 puntos	1.028,30	14.396,26
Jefe de Sector B	18 puntos	899,03	12.388,45
Croupier A	17 puntos	771,44	10.891,13
Croupier B	15 puntos	687,10	9.619,47
Aspirante Croupier A	13 puntos	628,58	8.800,07
Aspirante Croupier B	11 puntos	551,76	7.724,58
Cajero A	13 puntos	687,10	9.619,47
Cajero B	11 puntos	628,58	8.800,07
Aspirante Cajero	9 puntos	551,76	7.724,58

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	687,10	9.619,47
Recepcionista/Fisonomista B	9 puntos	628,58	8.800,07
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	7 puntos	551,76	7.724,58
Control A	6 puntos	727,24	10.181,34
Control B	5 puntos	551,76	7.724,58
Aparcacoches A	3 puntos	687,10	9.619,47
Aparcacoches B	3 puntos	551,76	7.724,58

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL	MENSUAL PLUS MANTENIMIENTO (x12 p)	ANUAL
Operador Sala A	8,5 puntos	687,10	9.619,47	337,20	4.286,41
Operador Sala B	7,5 puntos	628,58	8.800,08	302,25	3.626,96
Aspirante Operador Sala	6,5 puntos	551,76	7.724,58	219,82	2.637,79

El Plus Mantenimiento lo percibirán sólo aquellos trabajadores que realicen funciones de mantenimiento. El mencionado plus se abonará en 12 pagas

GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERÍA

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Hostelería	8 puntos	1.016,85	14.235,92
Camarero A	5 puntos	940,47	13.166,52
Camarero B	5 puntos	897,97	12.571,65
Aspirante a Camarero	3 puntos	897,97	12.571,65
Cocinero A	5 puntos	940,47	13.166,52
Cocinero B	5 puntos	897,97	12.571,65
Ayud. Cocina/Fregador	3 puntos	897,97	12.571,65

GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Comunicación y RR.PP-A	5 puntos	1.227,78	17.188,86
Comunicación y RR.PP-B	3 puntos	1.032,54	14.455,49
Ofic. Mantenimiento/Jefe Equipo	5 puntos	1.742,20	24.390,81
Oficial de Mantenimiento	5 puntos	999,68	13.995,57
Administrativo A	5 puntos	1.239,49	17.352,82
Administrativo B	5 puntos	736,26	10.307,69
Auxiliar administrativo	5 puntos	564,52	7.903,25
Recepcionista / Telefonista	5 puntos	745,36	10.434,97
Limpiadora A	3 puntos	727,24	10.181,34
Limpiadora B	3 puntos	628,57	8.800,02

ANEXO 3. CASINO BAHIA DE CADIZ, S.A.

INCREMENTO 4% IPC «resultante» previsto-2007

TABLAS SALARIALES 2007

Efectos desde 01/01/2007

(Atrasos desde 01/enero/07)

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Sector A	18 puntos	1.069,44	14.972,11
Jefe de Sector B	18 puntos	934,99	13.089,90
Croupier A	17 puntos	808,54	11.319,49
Croupier B	15 puntos	714,59	10.004,25
Aspirante Croupier A	13 puntos	653,72	9.152,07
Aspirante Croupier B	11 puntos	573,83	8.033,57
Cajero A	13 puntos	714,59	10.004,25



CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Cajero B	11 puntos	653,72	9.152,07
Aspirante Cajero	9 puntos	573,83	8.033,57

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	714,59	10.004,25
Recepcionista/Fisonomista B	9 puntos	653,72	9.152,07
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	7 puntos	573,83	8.033,57
Control A	6 puntos	756,33	10.588,59
Control B	5 puntos	573,83	8.033,57
Aparcacoches A	3 puntos	714,59	10.004,25
Aparcacoches B	3 puntos	573,83	8.033,57

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL	MENSUAL PLUS MANTENIMIENTO (x12 p)	ANUAL
Operador Sala A	8,5 puntos	714,59	10.004,25	371,49	4.457,86
Operador Sala B	7,5 puntos	653,72	9.152,09	314,34	3.772,04
Aspirante Operador Sala	6,5 puntos	573,83	8.033,57	228,61	2.743,30

El Plus Mantenimiento lo percibirán sólo aquellos trabajadores que realicen funciones de mantenimiento. El mencionado plus se abonará en 12 pagas

GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERÍA

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Jefe de Hostelería	8 puntos	1.057,53	14.805,36
Camarero A	5 puntos	978,08	13.693,18
Camarero B	5 puntos	933,89	13.074,52
Aspirante a Camarero	3 puntos	933,89	13.074,52
Cocinero A	5 puntos	978,08	13.693,18
Cocinero B	5 puntos	933,89	13.074,52
Ayte. Cocina/Fregador	3 puntos	933,89	13.074,52

GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

CATEGORIAS	puntos PROPINAS	MENSUAL SALARIOS BASE	ANUAL
Comunicación y RR.PP-A	5 puntos	1.276,89	17.876,41
Comunicación y RR.PP-B	3 puntos	1.073,84	15.033,71
Ofic. Mantenimiento/Jefe Equipo	5 puntos	1.811,89	25.366,44
Oficial de Mantenimiento	5 puntos	1.039,67	14.555,40
Administrativo A	5 puntos	1.289,07	18.046,94
Administrativo B	5 puntos	765,71	10.719,99
Auxiliar administrativo	5 puntos	587,10	8.219,38
Recepcionista / Telefonista	5 puntos	775,17	10.852,37
Limpadora A	3 puntos	756,33	10.588,59
Limpadora B	3 puntos	653,72	9.152,03