

CASINO NUEVA ANDALUCIA, MARBELLA SOCIEDAD ANONIMA, VIII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "SECTOR JUEGO" 2009-2011

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo regirá en la empresa Casino Nueva Andalucía Marbella, Sociedad Anónima, con domicilio en Nueva Andalucía, Marbella.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

El presente convenio afecta a todo el personal que realice funciones de juego o esté adscrito a servicios complementarios y auxiliares.

Queda excluido expresamente el personal encuadrado en los centros dedicados a servicios de Hostelería, cuyas relaciones serán reguladas por la normativa específica de Hostelería.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y duración

El periodo de vigencia y aplicación de este Convenio será, desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011, salvo las modificaciones en materia de ascensos que entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma.

Los efectos económicos se aplicaran desde el día 1 del mes siguiente al de la firma del presente convenio y se retrotraerán a fecha 01/01/2009.

Artículo 4. Incrementos salariales

Los incrementos salariales establecidos en el presente convenio se aplicarán íntegramente al salario base y en 14 mensualidades.

El incremento salarial en el año 2009 para todas las categorías y niveles de convenio será de 46,86 euros brutos.

Para el año 2010 el incremento salarial será del 3% de la masa salarial del Convenio del año 2009 repartido linealmente en base a la plantilla media del año 2009. La masa salarial del Convenio anteriormente indicada comprenderá la totalidad de los importes correspondientes a conceptos salariales regulados en el presente convenio o en acuerdos colectivos con el Comité de Empresa, percibidos por todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio. En ningún caso se tendrán en cuenta a estos efectos las percepciones derivadas de propinas, indemnizaciones, ni conceptos no regulados en el presente convenio.

Para el año 2011 el incremento salarial será del 3% de la masa salarial del Convenio del año 2010 repartido linealmente en base a la plantilla media del año 2010. La masa salarial del Convenio anteriormente indicada comprenderá la totalidad de los importes correspondientes a conceptos salariales regulados en el presente convenio o en acuerdos colectivos con el Comité de Empresa, percibidos por todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio. En ningún caso se tendrán en cuenta a estos efectos las percepciones derivadas de propinas, indemnizaciones, ni conceptos no regulados en el presente convenio.

Durante el mes de enero de los años 2010 y 2011, se elaborará un resumen de la masa salarial del Convenio de acuerdo con el criterio establecido en los dos párrafos anteriores (incluirá el total anual percibido por conceptos regulados en este Convenio por cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio).

Igualmente se elaborará un resumen de la plantilla media de personal incluido en el ámbito personal del Convenio.

De ambos resúmenes se entregará una copia al Comité de Empresa.

Artículo 5. Denuncia

El presente convenio se prorrogará por tácita reconducción, por periodos de un año, siempre que no se denuncie por escrito, dentro de los tres últimos meses y con 30 días de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez vencido el convenio seguirá en vigor todo su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio.

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.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales

Las condiciones y retribuciones de cualquier índole pactadas y establecidas en

este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, incluso si fueran unilateralmente concedidas por la empresa.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantías “ad personam”.

Queda expresamente fuera del ámbito de aplicación del presente artículo, las percepciones económicas derivadas de la propina.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en más, en todos o algunos conceptos retributivos, siempre que puedan ser determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y en cómputo anual, superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, módulos y retribuciones.

Capítulo II. Régimen organizativo

Artículo 8. Facultad organizativa

La Dirección técnica y práctica del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa

Por las especiales características del juego, son funciones propias de cada trabajador las que le permita realizar su carné profesional.

La empresa tendrá en cuenta el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Movilidad funcional

La dirección de la empresa tiene la facultad de destinar a todo el personal a cualquiera de los diferentes departamentos y puestos de trabajo sin más limitaciones que las establecidas en la Legislación Laboral y en la Legislación de Casinos de Juego.

En base a ello y en virtud de lo establecido en el artículo 39 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de esta empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación requerida para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, con la excepción de los Jefes y Subjefes de Mesa que podrán realizar las funciones de cierre de mesa del cajero.

A estos efectos, los grupos profesionales son los reflejados en el artículo 28 de



este convenio.

Por tanto, la realización de funciones distintas dentro de cada grupo profesional no supondrá cambio en categoría hasta que se consolide el ascenso por promoción establecido en el artículo 18 de este Convenio.

No obstante, el trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso ante la dirección de la empresa.

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

En caso de que fuese necesario realizar trabajos de inferior categoría se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución de origen. Las mismas se realizarán por el tiempo imprescindible y respetando el orden de la categoría, siempre y cuando fuese posible.

No se considerará realización de funciones de categoría superior cuando se desempeñen tareas correspondientes a distintos niveles profesionales dentro de la misma categoría.

Ambas partes acuerdan que por razones técnicas u organizativas que no se puedan prever con antelación al momento de necesidad, se podrá efectuar la movilidad funcional entre los distintos grupos profesionales y por el tiempo imprescindible para resolver la situación anómala que originó dicha necesidad.

Artículo 10. Admisión de personal

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo, es de exclusiva competencia de la dirección de la empresa, dentro de los límites de las disposiciones legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de empleo.

La empresa, en su política general de contratación, tratará de cubrir los puestos vacantes con el personal perteneciente a la plantilla, si fuera idóneo para el desempeño de los mismos.

Para el ingreso de nuevo personal, se tendrá en cuenta:

- a) Normativa Legal sobre colocación.
- b) En igualdad de méritos, tendrán preferencia quienes hayan desempeñado en la



empresa funciones de carácter eventual o interino, sea cual fuere el tipo de contrato, por el que se haya regido su relación laboral.

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, además de las condiciones exigidas como generales, será condición indispensable que su contratación sea aceptada por la Junta de Andalucía u Organismo competente en esta materia, sin cuyo requisito todos los Contratos de Trabajo serán considerados precontratos de trabajo.

Todo gasto económico que conlleve la obtención y la renovación del carné profesional será asumido en su totalidad por la empresa.

Ambas partes reconocen la necesidad de prever la reserva de puestos de trabajo a favor de personas afectadas de minusvalía y para ello, se establece una reserva preferente a favor de los minusválidos.

Artículo 11. Admisión de personal: requisitos

El aspirante al ingreso, deberá presentar en el domicilio de la empresa la correspondiente solicitud, acompañada de los documentos que la empresa determine.

La falsedad de cualquiera de los datos consignados en la solicitud y documentación para el ingreso, determinará la nulidad del contrato laboral por vicio o error en el consentimiento, y dará lugar al cese del empleado, sin indemnización alguna.

Los aspirantes al ingreso, se someterán a un reconocimiento médico con cargo a la empresa, siempre que esta lo estime conveniente y el trabajador acepte voluntariamente someterse a dicho reconocimiento.

Artículo 12. Admisión de personal: pruebas

Una vez superada las pruebas médicas, el aspirante a ingreso se someterá a cursillos de capacitación, exámenes y pruebas de aptitud.

La asistencia a los mencionados cursillos, exámenes y pruebas de aptitud, no tendrá el carácter de contrato laboral, al ser pruebas determinantes para su futuro ingreso en la empresa. El resultado de las pruebas de ingreso no será vinculante para la empresa.

Los monitores de la Escuela de Croupiers que sean designados por la empresa para efectuar la Escuela, mantendrán su categoría laboral aunque realicen funciones propias de monitor; y durante el tiempo que realicen esta función percibirán la totalidad de las retribuciones que venían percibiendo, así como la parte del tronco de Propinas que les pertenece de acuerdo con su categoría

laboral, aunque la propina de los monitores de la escuela de aprendices que no sean de un curso de tres meses al año, será a cargo de la empresa y no del tronco repartible. Igualmente será a cargo de la empresa la propina de los desplazados.

Artículo 13. Modalidad de contratación

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que estén establecidas o puedan establecerse en un futuro, incluso la novación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, en la forma y condiciones establecidas en la Legislación Laboral.

Trabajadores fijos discontinuos

Los trabajadores que presten sus servicios como fijos discontinuos, serán llamados cada año, cuando a juicio de la empresa se produzca alguno de los dos siguientes condicionantes:

- 1) Aumento en el número de clientes.
- 2) Cubrir el Plan de Vacaciones.

Es decir, se faculta a la empresa a que pueda emplear este tipo de contrato durante todo el año.

Durante el mes de septiembre, la empresa realizará una previsión de llamamiento de cara al año venidero; quedando definido como tal, es decir no será una obligación o garantía de trabajo.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de esta empresa, se acuerda que el tipo de contrato fijo discontinuo podrá tener una duración máxima anual de 9 meses de trabajo al año, todo ello con independencia de la jornada propuesta por la empresa al trabajador.

El orden de llamadas será teniendo en cuenta:

- a) La antigüedad en esta modalidad de contratación, será tenida en cuenta desde el momento en que firmen y entre en vigor el contrato de fijo discontinuo. En el caso en que el trabajador fijo discontinuo proceda de un contrato fijo anterior la fecha que se tendrá en cuenta a estos efectos será la del pase a fijo.
- b) En igualdad de la fecha de pase a fijo discontinuo, se determinará por la primera fecha de ingreso en la empresa.

Y en igualdad de ambas fechas, serán llamados por el siguiente orden:

- El mayor conocimiento del número de juegos y el tiempo de trabajo efectivo



acumulado en la empresa.

- Las calificaciones anuales y su evolución histórica.

c) En caso de renuncia a la llamada, con independencia de la jornada propuesta, el contrato se entiende extinguido por voluntad del trabajador. En caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal o maternidad, cuando se produzca el llamamiento, el trabajador se incorporará una vez obtenga el alta médica o haya finalizado el periodo de descanso de maternidad, es decir, mantiene el derecho a reincorporarse más adelante en la misma temporada o a ser llamado en temporadas posteriores con los mismos condicionantes que tuviese; es decir respetándose su orden de llamamiento.

d) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos de fechas no ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

e) Se faculta expresamente a la dirección de la empresa a distribuir en grupos a los trabajadores que tengan la consideración de fijos discontinuos.

Dichos ofrecimientos estarán sujetos a que la empresa mantenga los niveles de trabajo que permitan estipularle la anterior ocupación, facultándose expresamente a la empresa a decidir en todo momento el número de trabajadores necesarios para poder desempeñar el trabajo; en caso que no fuese necesario el llamamiento o bien una vez incorporado sea necesario poner fin al mismo, se establece que el orden de cese por falta de trabajo lo será en sentido inverso al establecido en el llamamiento.

Igualmente la empresa se compromete a no contratar eventuales para las mismas funciones que las desempeñadas por los trabajadores fijos discontinuos cuando a estos no se le garantice su trabajo de 9 meses al año.

También se posibilita el que trabajadores fijos a tiempo completo puedan pasar a situación de fijo a tiempo parcial o fijo discontinuo de nueve meses al año o lo que acuerden ambas partes; para ello deberán solicitarlo por escrito a la empresa y una vez aprobada será la dirección de la empresa quién le asigne a uno de los grupos confeccionados.

Los trabajadores que se acojan a esta modificación del contrato tendrán preferencia al volver a su situación anterior cuando se produzca una vacante a tiempo completo en el grupo profesional al que pertenezca.

Se estipula como norma general que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que presten sus servicios durante ocho temporadas consecutivas.



Una vez reunidos los requisitos de pase a fijo-discontinuo establecidos anteriormente en el siguiente contrato adquirirá tal condición.

2. Contratos de duración determinada

Habida cuenta de las características de la actividad de la empresa y las de la zona donde la ejerce, ambas partes acuerdan, que la duración máxima de los Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, y el periodo dentro del cual se pueden realizar, se ajustará a los límites máximos establecidos por las disposiciones legales o convencionales vigentes que regulen la materia.

La situación de Incapacidad Temporal no interrumpirá el cómputo del tiempo de los contratos.

3. Contratos de sustitución

Cuando se produzca una situación de baja de I. T., el trabajador de baja podrá sustituirse por otro trabajador.

El contrato será de una duración igual al tiempo y jornada del sustituido y mientras dure esa baja.

4. Contratos de jubilación a tiempo parcial

Los trabajadores con 60 años o más de edad podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 2 meses, especificando el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada parcial a realizar. La reducción de jornada podrá ser de entre un 25% y un 85% sobre la jornada ordinaria anual, con la reducción equivalente de salarios y propinas.

La reducción de jornada se ajustará a los porcentajes máximos y mínimos sobre la jornada ordinaria anual previstos en la legislación según los requisitos individuales de cada trabajador, con la reducción equivalente de salarios y propinas.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato del trabajador, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legal y reglamentariamente establecidos y cuya categoría laboral pertenecerá al mismo grupo profesional que el jubilado parcialmente.

A estos efectos, los grupos profesionales son los que se especifican en el artículo 28 de este convenio.

Lo indicado anteriormente será siempre que resulte posible compatibilizar las necesidades organizativas con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Si una vez realizado el contrato a tiempo parcial, al trabajador jubilado parcialmente le fuera denegada la pensión de la Seguridad Social por cualquier causa, la empresa vendrá obligada a reintegrarle a sus anteriores condiciones y a abonar las retribuciones dejadas de percibir.

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación parcial en el porcentaje máximo permitido legalmente, podrán acumular el tiempo de trabajo a que están obligados cada año en el primer año de contrato a tiempo parcial, con independencia de que las retribuciones que les corresponden las percibirán prorrateadas durante todo el tiempo de jubilación parcial.

Artículo 14. Periodo de prueba

a) Para el personal de nuevo ingreso, el periodo de prueba será el previsto en la normativa concreta que regule cada tipología contractual.

El trabajador que haya estado vinculado a la empresa por un contrato anterior en un grupo, categoría o nivel profesional distinto, será considerado personal de nuevo ingreso, pudiéndose establecer un nuevo periodo de prueba al formalizarse el nuevo contrato

Durante el periodo de prueba, tendrá todo 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 computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado.

b) 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 de cambio de grupo profesional.

Artículo 15. 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 16. Extinción del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito de este Convenio se extinguirán:

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.
4. Por el cumplimiento de la edad de jubilación establecida en el artículo 46 de este convenio (jubilación forzosa).

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

Artículo 17. Resolución unilateral del contrato de trabajo

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la dirección de la misma, a través de sus mandos directos por escrito, con acuse de recibo, con 15 días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de este requisito conllevará la pérdida del importe de los salarios que falten para completar el periodo de preaviso, si la empresa estima que dicho incumplimiento es lesivo para los intereses de la misma.

Artículo 18. Promoción y ascensos

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

- a) Capacidad y desempeño en el trabajo, organización y dotes de mando.
- b) Experiencia profesional y conocimiento de los juegos.
- c) Conocimiento de idiomas y cultura general.

Con independencia de los anteriormente expuestos se cumplirá el siguiente procedimiento:

Departamento de Juego:

De Croupier Aprendiz se pasará a Croupier Auxiliar a los 6 meses de trabajo acumulado

De Croupier Auxiliar se pasará a Croupier de 4.ª a los 12 meses de trabajo acumulado

De Croupier de 4.ª se pasará a Croupier de 3.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado y conocimiento de 3 juegos

De Croupier de 3.ª se pasará a Croupier de 2.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado en la categoría de Croupier de 3.ª y conocimiento de 4 juegos

De Croupier de 2.ª se pasará a Croupier de 1.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado en la categoría de Croupier de 2.ª y conocimiento de 5 juegos.

Departamento de Caja:

De Cajero Auxiliar se pasará a Cajero de 4.ª a los 12 meses de trabajo acumulado

De Cajero de 4.ª se pasará a Cajero de 3.ª cuando el trabajador tenga 4 años de trabajo acumulado.

De Cajero de 3.ª se pasará a Cajero de 2.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado en la categoría de Cajero de 3.ª

De Cajero de 2.ª se pasara a Cajero de 1.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado y una acreditación sobre conocimiento de idioma inglés a nivel B1, 3.º de la Escuela Oficial de Idiomas o equivalente.



Departamento de Recepción:

De Fisonomista-Recepcionista Auxiliar se pasará a Fisonomista- Recepcionista de 4.ª a los 12 meses de trabajo acumulado

De Fisonomista-Recepcionista de 4.ª se pasará a Fisonomista- Recepcionista de 3.ª cuando el trabajador tenga 4 años de trabajo acumulado.

De Fisonomista-Recepcionista de 3.ª se pasará a Fisonomista- Recepcionista de 2.ª cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado en la categoría de Fisonomista-Recepcionista de 3.ª.

De Fisonomista-Recepcionista de 2.ª se pasara a Fisonomista- Recepcionista de 1.ª Cuando el trabajador tenga 3 años de trabajo acumulado y acredite conocimiento de inglés a nivel B1, 3.º de la Escuela Oficial de Idiomas o equivalente.

Todo esto, con independencia de la jornada diaria de trabajo que se realice. El ascenso se llevará a cabo al mes siguiente de cumplirse el tiempo especificado anteriormente

Este nuevo sistema de promoción y ascensos iniciará su aplicación a partir de enero de 2009, cumpliéndose a lo largo de la vigencia del convenio.

Artículo 19. Formación profesional

La empresa podrá organizar actividades formativas, pudiendo para ello, variar y organizar los horarios y turnos necesarios, con el fin de posibilitar el desarrollo de las mismas. Las normas y desarrollo serán las que para cada una de ellas se determine.

La representación de trabajadores apoyaría el plan propuesto por la empresa una vez estudiado y analizado el contenido del mismo.

El personal podrá proponer, bien directamente o por medio de sus representantes, actividades de formación, siendo potestad de la empresa la aceptación de todo o parte de esas propuestas.

Cuando afecten al artículo 18 estas propuestas serán de obligado cumplimiento por parte de la empresa especificándose que en estos casos siempre la propina de los monitores será con cargo al tronco de propina.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para poder concurrir a exámenes de estudios académicos o de formación profesional, con arreglo al siguiente criterio: El trabajador que en su afán de promocionarse realice estudios oficiales, tendrá derecho a disfrutar hasta

un máximo de tres días al año con el 100% de las retribuciones, siempre que preavise con una antelación mínima de siete días, este permiso comprenderá el día anterior si la jornada del trabajador es nocturna y el examen se celebra por la mañana y del día del examen si este es por la tarde o la jornada del trabajador es diurna. Si el trabajador precisare más días de los establecidos, estos se concederán pero a su costa. En todo caso se deberá justificar, suficientemente por el Centro Docente, la asistencia a dichos exámenes.

Artículo 20. Jornada laboral y horarios

La jornada laboral ordinaria es la fijada en la Autorización de Apertura y Funcionamiento.

El cómputo de la jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será anual. El cómputo anualizado para 2009 será de 1.772 horas anuales de trabajo efectivo; para el año 2010 la jornada laboral será de 1.764 horas anuales de trabajo efectivo y para el año 2011 será de 1.756 horas anuales de trabajo efectivo, como consecuencia de la reducción por cada año de vigencia del convenio de una jornada presencial.

Los trabajadores que poseen un contrato a tiempo parcial, ya sean fijos discontinuos o eventuales, tendrán su jornada de trabajo pactada en el mismo.

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, excepción hecha del mes de agosto que podrá ampliarse hasta 9 horas, computándose la jornada semanal en 40 horas semanales.

Se posibilita la realización de días extras voluntarios durante el mes de agosto, previo acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores. El tiempo trabajado será compensado en tiempo libre equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y en todo caso antes del día 31 de diciembre del año correspondiente.

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

Habida cuenta de las peculiaridades de funcionamiento de la actividad de la empresa, esta fijará los horarios de trabajo con la flexibilidad necesaria para un completo y eficaz funcionamiento, estando facultada para establecer los turnos de trabajo necesarios y adscribir a las personas a los mismos.

Los horarios y días de descanso concretos, los conocerá el personal con una antelación mínima de cuatro semanas, salvo que, por circunstancias objetivas, que deberán ser razonadas, no pudieran fijarse con tal antelación o, una vez fijados, tengan que ser variados durante el periodo a que corresponden. Podrá establecerse la jornada partida, cuando la circunstancia de la actividad de la

empresa lo requiera, previa audiencia del Comité de Empresa. Para el personal que en la actualidad tiene el sistema de jornada partida, o cualquier otra modalidad, continuará subsistiendo la misma.

La empresa, a su vez, entregará a los representantes de los trabajadores antes del 31 de enero de cada año, la documentación referente a la diferencia de días de presencia del año anterior.

Artículo 21. Descansos

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos por cada cinco días de trabajo.

Siempre que no existan condicionantes que tengan su origen en la estructura productiva o cualquier otra circunstancia objetiva que lo impida; los descansos del personal perteneciente a los departamentos cuya actividad se desarrolle a lo largo de todos los días de la semana, se organizarán de forma rotativa y de manera que, en el conjunto, coincidan equitativamente con los distintos días de la semana, y con 7 días de trabajo como máximo.

La empresa, respetando la prioridad productiva y de costos, tratará en la medida de lo posible, de paliar las circunstancias condicionantes mencionadas, tanto si afectan a un grupo de trabajadores como si afectan a toda la plantilla.

A partir del año 2006, con objeto de lograr una distribución anual de 5 días de trabajo y tres de descanso, aquellos trabajadores que así lo hayan solicitado por escrito antes del 31 de julio de cada año, podrán reducir su jornada de trabajo entre 6 y 9 días anuales (dependiendo del número de semanas que comprenda el periodo de exclusión que se establezca coincidiendo con las épocas de máxima actividad). Esta reducción de jornada, conllevará una reducción equivalente de todas sus retribuciones, y de participación en propina. En los periodos de exclusión (temporada alta) la distribución se mantendrá en 5 días de trabajo y dos de descanso. Este tipo de distribución anual de jornada conllevará también una nueva distribución de los festivos recuperables para este grupo de trabajadores, de forma que los mismos serán distribuidos de uno en uno, junto a los descansos semanales, a lo largo de la temporada baja.

A los trabajadores de mesa de juego, atendiendo al esfuerzo de concentración que han de mantener en su trabajo, se establecerán como descansos diarios computables como parte de la jornada los tiempos que a continuación se indican:

Para los Croupiers, como norma general se establece un descanso de 20 minutos por cada periodo de trabajo que no excederá del tiempo admitido como idóneo para la consecución de la máxima capacidad productiva de los trabajadores; teniéndose en cuenta los siguientes condicionantes:

a) El tipo de juego, dando prioridad en la reducción de los tramos de trabajo definidos al Black Jack y Póker, dado que estos requieren de un esfuerzo superior, tanto físico como psíquico; estableciéndose una duración máxima de 60 minutos.

b) Las circunstancias imprevistas; tales como ausencias de trabajadores sin posibilidad de sustitución, afluencia de grupos imprevistos, motivos de fuerza mayor, etc..... podrán excepcionalmente redundar en un aumento pasajero del tiempo de permanencia en mesa, o por el contrario reducir el tiempo de descanso a un mínimo de 15 minutos.

c) Para los empleados que realicen funciones de Jefe de Mesa, los periodos de trabajo podrán ser habitualmente superiores a los establecidos para los Croupiers.

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

Los trabajadores que comiencen su jornada laboral hasta las 22:00 horas y que no las finalice antes de las 24:00 horas, dispondrán para la cena de un descanso único de 30 minutos, que englobará uno de los descansos habituales.

Artículo 22. Vacaciones

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio, tendrán cada año un periodo, no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas, de 30 días naturales o la parte proporcional que le corresponda, en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

Para la planificación, organización y asignación del periodo vacacional, se observarán las siguientes reglas:

a) Sin perjuicio de los periodos excluidos como consecuencia de la mayor actividad productiva de la empresa, esta, en la medida de lo posible, adaptará su estructura de contrataciones temporales de forma que en el periodo de marzo a octubre, disfruten vacaciones el máximo de trabajadores posible.

b) En todos aquellos departamentos que por su tamaño u organización, sea posible y, una vez definido el marco general (periodos concretos, personas por periodo, categoría, funciones, etc....), estas, si la empresa lo estima oportuno, podrán ser, en el resto de los detalles, organizadas en los propios departamentos.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores, se establece:

1) Entre el 1 y 15 de septiembre de cada año, la dirección de la empresa y el Comité, abrirán un periodo de consulta para fijar el calendario de vacaciones del año siguiente. En dicho periodo la dirección de la empresa entregará a los



representantes de los Trabajadores la información relativa al personal que puede acogerse a cada turno, periodos en los que es posible tomar vacaciones y periodos de exclusión.

2) Ambas partes convienen en facultar a la empresa para, respetando en lo posible los acuerdos parciales y en todo caso lo estipulado en el punto a), establecer y poner en funcionamiento el plan de vacaciones que considere más adecuado.

Los trabajadores conocerán las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado.

En caso de haber disfrutado de un periodo superior al que le correspondiera, el exceso se le descontará de su liquidación.

Se acuerda aplazar el periodo planificado de vacaciones en caso de que, previamente al disfrutar dichas vacaciones se produzca una situación de incapacidad temporal, fijando el periodo de disfrute de las mismas el trabajador y la empresa. Esta medida entrara en vigor a partir del año 2010 y afectará exclusivamente al periodo de vacaciones, pero no a periodos de compensación de fiestas laborales trabajadas y no disfrutadas, según se regula en el artículo 23.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Esto no será aplicable a las situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, al no existir en tales situaciones ningún impedimento para el efectivo y pleno disfrute del periodo vacacional.

Artículo 23. Fiestas laborales

El Casino funcionará todos los días del año, con excepción del 24 de diciembre, que cerrará al público.

Las Fiestas Laborales, trabajadas y no disfrutadas, podrán, a criterio de la empresa, ser acumuladas en todo o en parte a las vacaciones, o bien ser concedidas aparte siendo su disfrute a todos los efectos en días naturales.

A fin de paliar la discriminación que pudiera producirse entre los distintos





colectivos de trabajadores de la empresa, como consecuencia de las distintas modalidades de jornada y de las modificaciones en la normativa y jurisprudencia al efecto, que en el futuro pudiera producirse. La empresa, a su elección, optará entre, controlar la toma de los días de Fiesta Laborales individualmente, cuidando que, cada trabajador que las disfrute fuera de sus fechas naturales, goce de condiciones de tiempo equivalente a las que le habrían correspondido de haberlas tomado en sus correspondientes fechas naturales o bien, prescindiendo del control individual, dará a cada trabajador, como compensación de las Fiestas Laborales, por él, trabajadas y no disfrutadas, un número de días de descanso igual al que resulte de añadir cuatro o su parte proporcional, al total de Fiestas Laborales trabajadas por el colectivo al que pertenezca.

Una vez realizado la planificación de vacaciones para cada año, los días sobrantes de los periodos definidos como vacaciones y festivos, serán disfrutados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador; a petición de este último y con una antelación mínima de 7 días, salvo casos de urgencias; en todo caso habrá un número máximo diario de trabajadores disfrutando de estos días, que será determinado por la empresa.

A estos trabajadores cuando les coincida el día 24 de diciembre con su periodo de vacaciones, festivos o descansos semanales, tendrán derecho a un día a efectos compensatorios.

Artículo 24. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. En este caso, 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 avisar con una antelación de 30 días por si fuera necesario cubrir su plaza durante el permiso.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de: Hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, será de cuatro días y cinco días si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma.

c) En caso de accidente de: Hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho, por el tiempo imprescindible; si el mismo es declarado grave y fuese necesaria su hospitalización se podría ampliar por el tiempo de la misma y hasta un máximo de tres días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual, una vez al año como máximo.
- e) Un día en caso de fallecimiento de un tío/a carnal del trabajador, con independencia de su lugar de residencia.
- f) Un día por boda de un hijo/a.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.
- h) Para realizar funciones Sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Las trabajadoras, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 25. Licencias no retribuidas

Todo el personal afectado por el presente Convenio, con una antigüedad mínima de seis meses, podrá solicitar licencia especial, sin sueldo, de hasta un total de quince días al año.

Para disfrute de estos permisos, deberá solicitarse por escrito con la antelación máxima posible. La dirección denegará el disfrute de estas licencias cuando a su juicio existan razones organizativas que impidan su concesión.

Artículo 26. Excedencias

1) Cuando las circunstancias personales del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, esta podrá conceder excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, siempre que se den las siguientes condiciones:



- a) Que el trabajador solicitante tenga una antigüedad en la empresa, mínima, de 3 años.
- b) Que el trabajador no hubiese disfrutado de excedencia de cualquier tipo, al menos en los dos años anteriores a la solicitud.
- c) Que la excedencia solicitada no sea inferior a 3 meses ni superior a 4 años.

Cuando la dirección de la empresa considere que, a su juicio, la concesión de la citada excedencia pudiera perjudicar los intereses de la misma, denegará esta, sin que su no-concesión pueda dar lugar a reclamación alguna.

En cuanto a cómputos o derechos derivados de esta excedencia, regirán los mismos que para las excedencias voluntarias previstas en la Legislación Laboral Vigente que sea de aplicación en cada caso.

La empresa condiciona la concesión de la misma a la no concurrencia en actividades similares; por lo tanto el trabajador una vez autorizada la excedencia, queda obligado a no hacer concurrencia en la actividad de la empresa, y a no colaborar con quienes se la hagan, por lo que no podrá realizar servicios profesionales complementarios pertenecientes a la rama de Juego del Casino; incurriendo de lo contrario en concurrencia desleal, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

2) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Artículo 27. Horas extraordinarias y estructurales

Para el cómputo y el pago de horas extraordinarias, se aplicará lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.



La empresa procurará la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como ordinarias, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a los dispuesto en cuanto al número de las legalmente autorizadas o que en un futuro puedan autorizarse.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de esta empresa, se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural, aquellas que sean motivadas en necesidades objetivas de la organización del trabajo y originadas por ausencias imprevistas, mantenimiento, periodos especiales en la producción por Juego y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los periodos de guardia fuera de la jornada laboral.

De la cuantía y características de las horas estructurales, la dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral, conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo libre equivalente, salvo que la empresa y el trabajador afectado decidan su retribución económica.

Artículo 28. Clasificación profesional

Las clasificaciones profesionales del personal recogidas en la Tabla Salarial del presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, ni el número de personas que en la actualidad existe en cada categoría, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo Profesional Sala de Juego, compuesto por las categorías siguientes: Jefes de Sector, Jefes de Unidad y Croupiers.
- Grupo Profesional de Cajeros, compuesto por las categorías siguientes: Jefes de Caja y Cajeros.
- Grupo Profesional de Admisión y Control, compuesto por las categorías siguientes:
 - Subgrupo Recepción: Jefes de Recepción y Fisonomistas- Recepcionistas
 - Subgrupo Portería: Jefe de Grupo, Porteros y Guardacoches
 - Subgrupo Seguridad: Jefes de Seguridad y Agentes.



- Grupo Profesional Administración, compuesto por las categorías siguientes: Jefes de Zona, Jefes de Unidad, Oficiales Administrativos y Auxiliares Administrativos.
- Grupo Profesional Mantenimiento, compuesto por las categorías siguientes:
 - Subgrupo mantenimiento: Jefes de mantenimiento y Oficiales de Mantenimiento.
 - Subgrupo limpieza: Encargados de limpieza y limpiadores.
- Grupo Profesional Comercial y Marketing, compuesto por las categorías siguientes: Jefe Comercial y Marketing y Comerciales.

Cada una de las categorías enumeradas se subdividen, a su vez, en los distintos niveles reflejados en el Anexo II (tabla salarial).

Capítulo III. Régimen económico

Artículo 29. Retribuciones

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se han fijado sobre jornada completa y atendiendo a las características específicas de cada puesto de trabajo, estando condicionadas a la realización anual de carácter general con las excepciones recogidas en el artículo 20 de este Convenio.

El pago de las retribuciones se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador, contando para ello la empresa de los 5 primeros días hábiles para poder realizar dicha transferencia al banco.

En la nómina vendrán reflejados obligatoriamente los siguientes conceptos:

EMPRESA:

Nombre, n.º cotización de la Seguridad Social, NIF, domicilio y población.

TRABAJADOR:

Nombre, NIF, categoría, grupo de cotización, fecha de alta, fecha de antigüedad, n.º de la Seguridad Social, n.º de matrícula, periodo de liquidación, entidad bancaria (no n.º de cuenta bancaria).

CONCEPTOS:

Todos los conceptos separados que figuran en el Capítulo 3.º del Régimen económico del presente convenio que les sea de aplicación.

Descuentos legales.





Base de cotización y base imponible IRPF.

Total devengos, total deducciones y líquido a percibir.

Bloque de acumulado (devengos y retenciones de IRPF).

Artículo 30. Salario base

Los sueldos base o remuneraciones anuales para las diferentes categorías y niveles profesionales comprendidos en este Convenio, son los que figuran en el cuadro Anexo II.

Artículo 31. Pagas extraordinarias

El salario anual establecido en el artículo 30, lo percibirán los trabajadores en catorce pagas, doce mensualidades y dos extraordinarias, con vencimiento, estas últimas, al 30 de junio y 31 de diciembre y pagaderas antes del día 30 de junio y 20 de diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo de permanencia en alta en la empresa, y al de prestación de trabajo efectivo.

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 32. Antigüedad

A partir del 25 de julio de 2002 se suprime el concepto de antigüedad.

Todos los trabajadores de la empresa que en la actualidad se encuentren en curso de adquisición de cualquier tramo lo mantendrán como derecho personal hasta llegar a los 20 años (15%); fecha a partir de la cual se convertirá en plus ad personam.

Dichos aumentos automáticos y periódicos por antigüedad, no serán acumulativos y se realizará en la siguiente proporción:

1% al cumplirse los dos años.

2% al cumplirse los cuatro años.

3% al cumplirse los seis años.

4% al cumplirse los ocho años.



6% al cumplirse los diez años.

7% al cumplirse los doce años.

9% al cumplirse los catorce años.

11% al cumplirse los dieciséis años.

13% al cumplirse los dieciocho años.

15% al cumplirse los veinte años.

Para el cálculo se tomará solo y exclusivamente el salario base del Convenio que figura en la tabla salarial correspondiente.

El cómputo de antigüedad se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación, será la de ingreso en la empresa y dentro del Sector de aplicación de este Convenio Colectivo.

b) Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en este Sector de la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldos y situaciones de incapacidad temporal o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad, en razón de la totalidad de los años prestados, cualquiera que sea el grupo profesional, categoría y nivel en que se encontrase encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) Para los contratos a tiempo parcial se tomarán los días efectivamente trabajados y en los de jornada diaria inferior a la normal se computarán como un día las horas necesarias para completar una jornada.

e) En todo caso, los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo o nivel, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los porcentajes que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Artículo 33. Plus personal de antigüedad

Tendrá carácter de personal y no sufrirá modificación cuantitativa en las posibles variaciones de cambio de categoría o nivel profesional, su cuantía será abonada

en catorce mensualidades.

Artículo 33 bis. Plus personal (ad personam)

Tendrá carácter de personal y no sufrirá modificación cuantitativa en las posibles variaciones de cambio de categoría o nivel profesional, su cuantía será abonada en catorce mensualidades.

Su origen proviene de la conversión a llegar al 15% o 20 años de antigüedad en el Sector de aplicación de este Convenio, del plus personal de antigüedad en plus ad personam.

Artículo 34. Plus de actividad

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de plus de actividad las cantidades establecidas en el Anexo 2 (Tablas Salariales). La indicadas cantidades son fruto de la aceptación por ambas partes negociadoras de la consolidación de los importes fijados para el concepto Plus de Actividad en las Tablas Salariales de 2.008 (como consecuencia del procedimiento establecido en el artículo 34 del Convenio Colectivo de Casino Nueva Andalucía Marbella, Sociedad Anónima, con vigencia desde el 01/01/05 hasta el 31/12/08). Su devengo será por 14 mensualidades al año y en proporción a la jornada realmente trabajada, teniendo carácter salarial, no siendo posible su absorción ni compensación por ningún otro.

Artículo 35. Plus de convenio

Tendrá carácter de personal y no sufrirá modificación cuantitativa en las posibles variaciones de cambio de categoría o nivel profesional, su cuantía será abonada en doce mensualidades y en proporción a la jornada realmente trabajada.

Artículo 36. Plus de compensación

El denominado plus de compensación tiene carácter de voluntario, subjetivo y absorbible. A partir de la entrada en vigor del presente convenio dejará de producirse la absorción automática inmediata al ascender de categoría o nivel profesional. Su devengo será por catorce pagas al año.

Artículo 37. Plus de traslado

Cuando opere la movilidad funcional y un trabajador sea transferido de un grupo profesional a otro y a un nivel cuyo sueldo globalmente y en computo anual, por todos los conceptos, sea inferior al que el trabajador transferido viniese percibiendo en su puesto de procedencia, la diferencia será respetada y reflejada en este plus. Esta cantidad es absorbible por cualquier aumento que perciba el trabajador, bien por ascenso, revisión salarial o por cualquier otra causa



considerados del mismo modo, globalmente y en cómputo anual (su devengo será por 14 pagas).

Artículo 38. Transporte

Durante el año 2005, todos los trabajadores percibirán el plus de transporte en 12 pagas por importe de 74,38 euros brutos mensuales.

A partir de 1 de enero de 2006 este plus se extinguirá y su importe (892,56 euros brutos anuales) quedará integrado en el plus de actividad, conforme a lo descrito en el artículo 34.

Artículo 39. Vestuarios-uniformes

La empresa suministrará, a todo el personal que le sea exigido dos uniformes anuales como norma general, salvo aquellas contrataciones estacionales que se les entregará un único uniforme. El mismo estará compuesto de chaqueta o chaleco, camisa (3 al año), pantalón y corbata o pajarita para los hombres y vestido para las mujeres.

Cada año el trabajador se compromete a solicitar la uniformidad realmente necesaria, es decir se tendrá en cuenta para ello el estado actual de la misma.

Para la entrega del nuevo uniforme será obligatoria la devolución del viejo.

En caso de cese del trabajador, éste tendrá la obligación de devolver los uniformes en su poder o le serán descontados de su liquidación por el importe de nuevos.

Todos los complementos necesarios serán por cuenta del trabajador y obligatoriamente se adaptarán a las directrices de uniformidad marcadas por la empresa.

Asimismo, serán por cuenta del trabajador la limpieza, conservación y reparación de las prendas que reciba de la empresa.

A los trabajadores que tengan que desarrollar parte o la totalidad de su jornada de trabajo en los exteriores de la empresa, se les facilitará prendas de abrigo.

Artículo 40. Propinas

De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del 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, el "TRONCO DE PROPINAS", constituido por el importe total de las propinas obtenidas en las mesas de juego, recepción, máquinas de azar y caja, una vez deducidos los impuestos, cargas, tasas, y gravámenes que pudieran recaer sobre

ellas, quedarán afectado al:

- a) Pago de los salarios del personal.
- b) Abono de las cuotas de la Seguridad Social.
- c) Pago de los gastos en atenciones y servicios sociales al personal y a los clientes.

El sistema y porcentaje, que se dedicará para cada uno de los apartados anteriores, se desarrollará en el Anexo I, el cual forma parte integrante del presente Convenio.

Capítulo IV. Régimen social

Artículo 41. Complemento en incapacidad temporal

Existirán dos regímenes económicos:

a) Régimen general

El trabajador en situación de I. T. derivada de enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, tendrá derecho a las prestaciones económicas a cargo de la entidad gestora.

b) Régimen especial

El trabajador en situación de I. T. derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral, hospitalización, intervención quirúrgica, maternidad y riesgo durante el embarazo, con independencia de las prestaciones económicas a cargo de la entidad gestora tendrá derecho a la participación en el tronco de propinas y un complemento a cargo de la empresa que, sumando a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la suma de su salario base, antigüedad, plus de antigüedad consolidada, plus de convenio, plus de compensación, plus de actividad y plus ad-personam, hasta el momento del alta o el paso del trabajador a la invalidez que pudiera corresponderle.

El trabajador en situación de I. T. derivada de enfermedad común, con independencia de las prestaciones económicas a cargo de la entidad gestora, tendrá derecho a la participación en el tronco de propinas y a un complemento a cargo de la empresa igual al descrito en el párrafo anterior aunque no percibirá el plus de actividad. En estos casos, con las cantidades descontadas del plus de actividad, se constituirá un fondo gestionado por la Comisión Paritaria del Convenio y con la finalidad de atender actividades sociales, culturales y recreativas.

Se adjunta a tal efecto un Reglamento específico como Anexo 3.



En los supuestos en que los empleados incurran en situación de I. T. antes de sus vacaciones programadas o una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, durante el tiempo en que estas coincidan con la I.T el trabajador no tendrá descuento salarial alguno.

A1) Aplicación del Régimen general.

Siempre que no sea de aplicación el “Régimen especial”.

B1) Aplicación del Régimen especial.

Todos los trabajadores tienen derecho a acogerse a este régimen sin mas requisitos que:

1) Haber enviado un escrito, con anterioridad a la baja, dirigido a la Comisión Mixta de I. T. solicitando su inclusión a este régimen, para el futuro. El alta en el “Régimen especial”, tendrá efecto, como máximo, a partir del día 1 del mes siguiente al de recepción de la solicitud. Ningún trabajador podrá ser excluido de este régimen, salvo que el, expresamente así lo decida.

2) Haber comunicado a la empresa, por cualquier medio, la baja antes de la hora que tenga señalada para entrar a trabajar o en el menor tiempo posible y entregar el parte de baja dentro de los tres días siguientes. El incumplimiento de estos plazos no tendrá efecto alguno salvo que el trabajador no dé una justificación suficiente, en cuyo caso se aplicará el Régimen general.

3) Que la Comisión Mixta de I. T., analizado su caso, lo informe positivamente. En caso contrario se le aplicará, automáticamente el Régimen general.

La Comisión Mixta de I. T., se reunirá como mínimo una vez al mes, antes del último día, con el fin de estudiar los nuevos casos de I. T. y hacer un seguimiento de los antiguos, emitiendo informe mediante el cual, se apruebe o confirme la aplicación del Régimen especial, a aquellos casos que se considere que es justo aplicarlo.

La solicitud de inclusión en el Régimen especial descrita en el apartado 1), conlleva la aceptación por parte del trabajador de someterse a las pruebas médicas que la Comisión Mixta estime conveniente, a desplazarse a los lugares en que se le cite o de ser visitado en su domicilio o donde se encuentre, por quien dicha Comisión Mixta determine. Los gastos que pudieran ocasionársele, así como los del personal sanitario y otros serán a cargo de la empresa.

c) Procedimiento

La Comisión Mixta de I. T. estará integrada por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Mixta de I. T. informará puntualmente al Departamento de Personal de las personas que se han acogido al Régimen especial y este a aquella, de las situaciones de I. T.

Cuando se produzca una situación de I. T., el Departamento de Personal aplicará, en todo caso, el Régimen general aquí descrito pero, si el trabajador se hubiese acogido al Régimen especial, la propina que pudiera corresponderle durante el periodo de I. T., quedará retenida, en espera del informe de la Comisión Mixta; si este fuera positivo, se incluirá su cuantía así como el complemento a cargo de la empresa en la nómina siguiente del trabajador y si fuera negativo, dicha cantidad de propina se sumará al tronco común del periodo de nómina siguiente.

Las decisiones de la Comisión Mixta de I. T. se tomarán por mayoría absoluta de los miembros con derecho a voto. En caso de empate, la dirección de la empresa queda facultada para aplicar la solución que estime más justa.

En los casos de hospitalización y durante el periodo que dure esta, siempre se aplicará el Régimen especial.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de maternidad, riesgo durante el embarazo o situación similar participarán en el reparto del Tronco de propinas repartible, en las mismas condiciones de igualdad que si estuviesen en activo.

Los días que un trabajador en situación de I. T. cobre, según el Régimen especial, serán considerados como de trabajo efectivo para el cómputo de las pagas extraordinarias.

La Comisión Mixta podrá dar instrucciones generales, en esta materia, a los trabajadores, mediante publicidad en los tabloneros de la empresa y del Comité de Empresa o por cualquier otro medio que considere adecuado.

La incorporación al trabajo en caso de baja por Incapacidad Temporal (I. T.) será al día siguiente de la fecha de alta médica.

Artículo 42. Garantía sindical

En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimiento electoral, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores de la empresa dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

En el recinto del Casino, el Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios en lugar visible, para su uso.

Existirá también un tablón de anuncios en el que deberán figurar los Boletines de



Cotización a la Seguridad Social, cuadros horarios, calendario de fiestas, plan de vacaciones, etc.

La empresa, previa solicitud de los Organismos Sindicales, y solicitado expresamente por los trabajadores procederá al descuento de las Cuotas Sindicales y a ingresarlas en la cuenta bancaria que cada Organización Sindical determine.

Podrán acumularse mensualmente las horas sindicales entre los distintos miembros del Comité de Empresa; siempre y cuando conste autorización expresa de tal circunstancia con el visto bueno de los implicados, quedando totalmente prohibida la acumulación de horas sindicales en un único miembro del Comité.

El crédito de horas sindicales por miembro del comité será de 24 horas mensuales.

Asimismo, sin perjuicio de las competencias propias atribuidas por la legislación laboral, la empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa la siguiente documentación, los TC1 y TC2, el listado de propina mensual, los descuentos del plus de Actividad así como las aportaciones realizadas al plan de pensiones.

Artículo 43. Inviolabilidad en la persona del trabajador

El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador y en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de permanencia en el mismo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará obligatoriamente con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, o en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador.

Acoso sexual y moral

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización



y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por las persona que las padece.

En este sentido, la empresa velara por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente la empresa se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieren estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

También a estos efectos, se define el acoso moral, también conocido como “mobbing” como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conducta de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Artículo 44. Seguridad y salud laboral

La empresa ajustará su organización en materia de Salud Laboral a lo preceptuado en la legislación aplicable, especialmente en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, Ley 39/1999. RD Legislativo 5/2000 y Ley 54/2003, a fin de desarrollar los mecanismos óptimos y necesarios que garanticen la Prevención de Riesgos, Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 45. Jubilación forzosa

La jubilación para todo el personal afectado por este convenio será obligatoria al cumplir los 65 años, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1) Que el trabajador tenga 30 años cotizados o más a la Seguridad Social.
- 2) Que durante la vigencia del Convenio se mantenga de manera efectiva lo establecido en la Disposición Adicional Única Garantía de empleo y Estabilidad.
- 3) Que las vacantes necesariamente se cubran por el orden de prioridades establecidas en el artículo 13 de convenio.

Artículo 46. Plan de pensiones

Se crea un plan de pensiones para los trabajadores con una experiencia profesional en la empresa superior a un año, debiéndose realizar las siguientes aportaciones antes del reparto del Tronco General de Propina:

2009 45 euros mensuales trabajador.

2010 45 euros mensuales trabajador.

2011 45 euros mensuales por trabajador.

Este plan de pensiones se incluirá en el fondo de pensiones que se acuerde en la Comisión Paritaria de este convenio y las aportaciones se harán de forma individualizada a cada trabajador, quien dispondrá de todos los derechos sobre las mismas sin más limitaciones que las legal y reglamentariamente establecidas para los planes y fondos de pensiones.

Artículo 47. Seguro de vida

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa mantendrá, con cualquier entidad se seguros, una póliza de seguro colectivo que cubra:

a) Seguro principal de fallecimiento modalidad temporal renovable, capital veinticinco mil euros (25.000 euros), donde se garantiza el pago del capital estipulado a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

b) Seguro complementario de invalidez permanente total o absoluta para su profesión habitual, donde se garantiza el pago del capital estipulado (25.000 euros), al propio asegurado, en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

c) Seguro complementario de muerte por accidente, donde se garantiza que, si el fallecimiento del Asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados, del doble del capital estipulado, es decir 50.000 euros, como liquidación total y definitiva de sus garantías.

d) Seguro Complementario de Muerte por Accidente de Circulación, donde se garantiza que, si el fallecimiento del Asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de un accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados, del triple del capital estipulado, es decir 75.000 euros, como liquidación total y definitiva de sus garantías.

e) El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones Vigente.

La aplicación o interpretación del presente artículo se complementará con el texto normativo de la póliza que se hubiese contratado entre el tomador y la entidad aseguradora, de la que se tendrá que dar copia al Comité de Empresa.

El 51% del costo total anual de la póliza de seguros que cubra a todo el personal afectado por el presente Convenio, será deducido del "TRONCO DE PROPINAS", prorrateado mensualmente.

Cuando se den, en algún o algunos trabajadores, circunstancias personales que impidan a la Compañía de Seguros cubrir, en el contrato individual, en todo o en parte, las garantías aquí establecidas, estas tendrán solo el alcance que en dicha póliza individual se establezca, no pudiendo, la no cobertura dar, en ningún caso, lugar a ningún tipo de reclamación a esta empresa.

Las cantidades aseguradas estarán sujetas a los impuestos fijados por el Gobierno en cada momento.

Artículo 48. Fondo social

Se crea un Fondo Social, con cargo al TRONCO DE PROPINAS REPARTIBLE del 0,30% mensual.

Con el siguiente fin:

- 1) Cubrir los gastos justificados del Comité.
- 2) Paliar y ayudar, si las circunstancias así lo requieren, a los trabajadores en caso de extrema necesidad.
- 3) Gastos sociales, culturales y recreativos que redunden en beneficio del personal.

La empresa será la depositaria de este fondo y proporcionara mensualmente los movimientos generados en dicha cuenta.

Artículo 49. Comedor personal

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y dentro de la sala de descanso un servicio comedor-cafetería con el personal necesario, durante todos los días de apertura del Casino. Este servicio estará a disposición de los trabajadores 1:30 minutos después de la apertura, finalizando 30 minutos antes del cierre en el horario de funcionamiento de la sala de juego.

La empresa junto con el Comité de Salud Laboral, elaborarán conjuntamente una serie de menús de verano (01/04 al 31/10) y de invierno (01/11 al 31/03), teniéndose en cuenta en la composición de los mismos entre otros factores: las instalaciones, capacidades, tiempos de elaboración, precios de los productos en el

mercado, etc. .

Los precios de los mismos se determinarán en función de los precios del mercado, incrementándose en el mes de enero de cada año con el IPC previsto por el Gobierno; regularizándose los mismos si el I.P.C real fuese distinto en más de dos décimas del aplicado.

De manera excepcional, los precios vigentes en la fecha de firma del presente Convenio se mantendrán sin cambios hasta el 31/12/11.

Semanalmente y con antelación se comunicará a todos los trabajadores la composición de los menús diarios.

Capítulo V. Otras disposiciones

Artículo 50. Comisión mixta

Se creará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de la representación de los Trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias lo crea oportuno.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y por su cuenta.

Artículo 51. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, tendrán carácter de ordinarios o extraordinarios, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de 10 días y deberán resolverse las consultas en un plazo de 10 días a partir de la fecha de la primera reunión.

Artículo 52. Funciones

Son funciones de esta Comisión Mixta:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
- c) A petición de ambas partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse en la aplicación del Convenio Colectivo.



d) Tendrá, asimismo, como finalidad preferente, la de tratar de elaborar una normativa unificada de interpretación.

Artículo 53. Concurrencia legislativa y derecho supletorio

Las normas del presente Convenio, vienen a sustituir cuantas disposiciones se hallen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas.

En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación, en la Legislación de Juego y en el Contrato de Trabajo.

Artículo 54. Sistema extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Ambas partes se someten al Reglamento del SERCLA, como vía de resolución extrajudicial de sus conflictos, con carácter previo a la vía judicial u otras medidas de conflicto.

Disposiciones adicionales

Única. Garantía de empleo y estabilidad

La empresa, como medida de garantía de empleo y estabilidad, se compromete expresamente a no realizar despidos ni colectivos ni individuales por causas objetivas, hasta el 31 de diciembre de 2011. Esta medida se aplicará a todo tipo de trabajador, tanto aquellos con contrato indefinido o fijo, como fijos discontinuos (nueve meses) y fijos discontinuos con reducción de jornada.

Se garantiza el mantenimiento del llamamiento del personal fijo discontinuo, tanto en número de meses como en horas de jornada, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Anexo 1. Reparto de propinas

Como desarrollo del artículo 40 del presente Convenio en este anexo n.º 1 se definen los diversos Troncos de Propinas y su aplicación en Casino Nueva Andalucía Marbella, Sociedad Anónima.

Definiciones

Tronco de propinas, es la suma de las propinas recaudadas en las Mesas de Juego, Caja, Recepción y Máquinas de Azar, una vez deducidos los Impuestos, Cargas, Tasas y Gravámenes que pudieran recaer sobre ellas, definido en el artículo 40 de este Convenio.

Tronco repartible, es la parte del tronco de propinas que se distribuye entre el

personal, según la escala o escalas de puntos pertinentes para cada caso y se subdivide en:

Tronco repartible “A”. Es el resultado de aplicar, sobre el tronco de propinas mensual el 25% a los primeros 75.126,51 euros y el 51% al resto.

Tronco repartible “B”. Es el resultado de aplicar el 6,46% sobre el tronco de propinas mensual.

Reparto de los troncos repartibles “A” y “B”

Las escalas de puntos de propinas aludidas en los apartados siguientes, son las que constan incluidas en las tablas de salario base de este Convenio, con los nombres P.P. E-1; P.P. E-2; y P.P. E-3.

Tronco repartible “A”:

El montante obtenido para este Tronco, se subdividirá en dos partes y cada una de ellas se distribuirá por puntos, de la siguiente forma:

- El 83% con arreglo a la Escala E n.º 1, y en función de los días de trabajo efectivo del trabajador.
- El 17% con arreglo a la Escala E n.º 2, y en función de los días de trabajo efectivo del trabajador.

Tronco repartible “B”

El montante obtenido para este Tronco se repartirá de acuerdo a la escala de puntos P.P. E-3 en función de los días de trabajo efectivo del trabajador. No obstante, con motivo de compensar la aportación a este tronco de distintos pluses, los trabajadores que prestan servicios para la empresa con anterioridad a la fecha de la firma de este convenio, tendrán un incremento del 33,33 % sobre los puntos PPE3 que figuran en la tabla.

En ambos troncos. los días efectivamente trabajados se entienden a jornada completa, por lo que si un trabajador tuviese Contrato a Tiempo Parcial, en jornada inferior a la Jornada Completa, los puntos se reducirán en la misma proporción que la citada jornada.

Todas las modificaciones que afecten al tronco de propinas, en su composición, en su reparto y en los puntos a la categoría, entrarán en vigor el día 1.º del mes siguiente al de la firma del presente Convenio

Anexo 2. Tablas salariales (En cuadro adjunto)

Anexo 3. Reglamento de Gestión del Fondo del Plus de Actividad



La finalidad del Fondo será atender actividades sociales, culturales y recreativas, siendo gestionado por la Comisión Paritaria del Convenio. Inicialmente se establecen las siguientes actividades:

- 1) Pago de regalo de bodas por valor estimativo de 600 euros.
- 2) Pago de regalos (incluidos ramos de flores) por valor estimativo de 600 euros, en caso de nacimiento de hijos.
- 3) Pago de regalo de jubilación, por valor estimativo de 600 euros.
- 4) Pago de equipamiento para uso del personal.
- 5) Sorteo de fines de semana en balnearios, alojamientos de turismo rural, cenas o atenciones similares. La frecuencia de los sorteos será trimestral inicialmente, pudiendo variarse por acuerdo de la Comisión.
- 6) Pago de un determinado número de regalos especiales de Navidad a sortear entre la plantilla.

Los acuerdos serán por mayoría.



