SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Código convenio:* 29006070011998.

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa Casino de Juego Torrequebrada (Sección de Juegos), recibido en REGCON con fecha 16 de octubre de 2012, código de convenio número 29006070011998, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo de la empresa Casino de Juego Torrequebrada (Sección de Juegos), en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

**CASINO TORREQUEBRADA**
**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2012-2013**

CAPITULO I. *DISPOSICIONES GENERALES*
ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL
ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL
ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL
ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL
ARTICULO 5. PRORROGA Y DENUNCIA
ARTICULO 6. ABSORCION Y COMPENSACION
ARTICULO 7. VINCULACION A LA TOTALIDAD
ARTICULO 8. NORMAS SUPLETORIAS
CAPITULO II. *REGIMEN GENERAL*
ARTICULO 9. ORGANIZACION DEL TRABAJO
ARTICULO 10 JORNADA DE TRABAJO
ARTICULO 11 HORARIO DE TRABAJO
ARTICULO 12. DESCANSO SEMANAL
ARTICULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 14. VACACIONES
ARTICULO 15. CONTRATACION
ARTICULO 16. CONTRATACION INTERINA DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS
ARTICULO 17. MODIFICACION DE CONTRATOS Y CONTRATOS TIEMPO PARCIAL
ARTICULO 18. FORMACION Y PERIODO DE PRUEBA
ARTICULO 19. CAMBIOS DE DEPARTAMENTO
ARTICULO 20. EXPERIENCIA PROFESIONAL ACUMULADA
ARTICULO 21. PREAVISO DE CESE
ARTICULO 22. MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTICULO 23. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA
ARTICULO 24. PROMOCION Y ASCENSO
ARTICULO 25. RENDIMIENTOS
ARTICULO 26. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO
ARTICULO 27. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO
ARTICULO 28. REGIMEN DISCIPLINARIO
ARTICULO 29. LICENCIAS Y PERMISOS
ARTICULO 30. UNIFORMES
ARTICULO 31. SERVICIOS SANITARIOS
ARTICULO 32. COMISION TECNICA DE JUEGO
CAPITULO III. *REGIMEN ECONOMICO*
ARTICULO 33. RETRIBUCIONES
ARTICULO 34. SALARIO BASE
ARTICULO 35. PLUS DE TRANSPORTE
ARTICULO 36. QUEBRANTO DE MONEDA
ARTICULO 37. PLUS PERSONAL DE VINCULACION
ARTICULO 38. PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 39. ANTICIPOS
ARTICULO 40. COMPLEMENTOS ECONOMICOS EN LA SITUACION DE I.T.
ARTICULO 41. TRONCO DE PROPINAS Y SU DISTRIBUCION
ARTICULO 42. PLUS DE ACTIVIDAD
CAPITULO IV. *PRESTACIONES ASISTENCIALES*
ARTICULO 43. SEGURO COLECTIVO
ARTICULO 44. JUBILACION FORZOSA
ARTICULO 45. PREMIO POR JUBILACION
ARTICULO 46. ANTICIPOS AMORTIZABLES
ARTICULO 47. AYUDA ESCOLAR
ARTICULO 48. AYUDA NATALIDAD
ARTICULO 49. AYUDA POR MATRIMONIO
CAPITULO V. *DISPOSICIONES VARIAS*
ARTICULO 50. COMISION PARITARIA
ARTICULO 51. FONDO ECONOMICO DEL COMITE DE EMPRESA
ARTICULO 52. DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL
ARTICULO 53. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA
CAPITULO VI. *DISPOSICIONES TRANSITORIAS*
PRIMERA
SEGUNDA
TERCERA

ANEXO I. *TABLAS SALARIALES AÑO 2012*

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional*

El presente convenio de empresa será de aplicación, con exclusión de cualquier otro, en la empresa regentadora de la licencia de explotación del "Casino de Juego Torrequebrada, SAU".

Afectará a la totalidad de los trabajadores de la misma que presten sus servicios en relación directa con las mesas de juego, caja, recepción, seguridad interior, mantenimiento, máquinas de azar, valet y administración.

Por lo tanto, no están incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio aquellas actividades que, referidas a tareas de servicios de restaurantes, bar, discoteca, sala de fiestas y otras similares, o que puedan establecerse, están incluidas ya en la normativa laboral o convencional existentes.

Artículo 2. *Ambito territorial*

El presente convenio afectará a los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de esta empresa en la provincia de Málaga

Artículo 3. *Ambito personal*

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

Será, asimismo, aplicable al personal de nueva contratación comprendido en la clasificación profesional citada, que se contrate durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Ambito temporal*

La vigencia del presente convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de año 2013, con independencia de su registro y publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, por la autoridad competente.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia*

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

Artículo 6. *Absorción y compensación*

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

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

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

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

Artículo 8. *Normas supletorias*

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

## CAPÍTULO II

## Régimen general

Artículo 9. *Organización del trabajo*

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

Artículo 10. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral del personal afectado por este convenio será de 8 horas diarias de trabajo efectivo y 1.784 horas en cómputo anual para los Departamentos de Administración y Mantenimiento (Grupo A). Para el resto de Departamentos de la empresa, la jornada en cómputo anual será de 1.704 horas (Grupo B).

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

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

Artículo 11. *Horario de trabajo*

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

Artículo 12. *Descanso semanal*

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

Para las personas encuadradas en el Grupo B, en los periodos de temporada alta (verano, Semana Santa y Navidad), se mantendrá el calendario de cinco días de trabajo y dos de descanso.

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

Para el personal que por razón de su actividad quede excluido del disfrute del descanso dominical y de los festivos señalados en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establece que, el número de días de descanso anuales computable será de 98 para el (Grupo A) y 108 para el (Grupo B) por año. De esa cantidad se deducirán los días que, estando establecidos en el calendario previsto en la Empresa como descansos, queden incluidos en los periodos en los que el trabajador se encuentre en situación de IT o permiso por matrimonio. En caso de inexistencia de calendario previsto se regularizarán al final del año natural las diferencias, por exceso o defecto, que sobre dicho número de días o su parte proporcional se hubiesen producido, deduciendo el número de días que resulte de aplicar el coeficiente 0,3053 para el Grupo A y 0,3364 para el Grupo B por días de ausencia. A estos efectos, los días de licencia establecidos en él articulo 28 de este convenio, a excepción de los de su apartado a), serán computados como días trabajados.

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

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

Siempre que el trabajo lo permita, la dirección de la empresa procurará que las personas que prestan servicio en otras funciones y en jornada nocturna, disfruten de dos descansos además del de cena.

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

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

Artículo 13. *Horas extraordinarias*

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

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

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

Dichas horas se abonarán con un incremento del 75% sobre los salarios que para cada categoría profesional se especifican en las tablas salariales anexas, abonándose el exceso hasta las ocho horas treinta minutos a razón de media hora extra y a partir de ocho horas treinta minutos a razón de una hora, cuando este exceso de horario sea resultado de una deficiente planificación (por parte de la dirección de la empresa) de las necesidades del trabajo.

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

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

Sb: Salario base.
P: Plus personal de vinculación.
GEJ: Gratificación extraordinaria junio
GED: Gratificación extraordinaria diciembre
N: Número horas trabajadas anuales

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

Artículo 14

A) VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural trabajado.

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

B) FESTIVOS

Tendrán la consideración de Festivos Anuales los que figuren como tales en el Calendario Oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, pudiendo acumularse, en función de la programación anual que realiza la dirección o jefatura de cada departamento (en caso que su disfrute no pueda realizarse en el día señalado) a los días de vacaciones programados en el correspondiente calendario anual.

Artículo 15. *Contratación*

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

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

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

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

La dirección de la empresa contratará prioritariamente a aquellas personas con más experiencia profesional en la empresa con anterioridad a 31 de diciembre de 2005; no siendo de aplicación en los supuestos de cese en la relación laboral durante una temporada de verano.

Los trabajadores eventuales que tengan una experiencia profesional acumulada, en la empresa, superior a 180 días en temporadas consecutivas, tendrán preferencia de llamada por orden de año en la escuela. Dicha preferencia la tendrán aquellos cuya escuela fue anterior en el tiempo y se llevara a efecto considerando los días trabajados en cómputo anual, sin que coyunturales diferencias en la cantidad de días trabajados pueda alterar el orden de llamamiento fijado por la antigüedad de las escuelas. En los departamentos que no hubiera escuela tendrán preferencia de llamada los trabajadores con más antigüedad acumulada en dicho departamento.

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

CRUPIER DE TORNEO DE PÓKER

1. Dadas las especiales características de los Torneos o Campeonatos de Póker, que no se desarrollan de manera continuada, ni los empleados de los mismos prestan funciones en el resto de mesas del Casino, se pacta la realización de contratos de trabajo temporales para la categoría específica de "Crupier de Torneos de Póker".

2. El contrato deberá formalizarse por escrito, estableciendo los días para los que se concierta y el número máximo de horas de trabajo que se pueden realizar durante el mismo. La jornada diaria deberá estar entre un mínimo de 4 horas y un máximo de 10.

3. El salario de los "Crupier de Torneos de Póker" se establece en 12,50 euros brutos por hora efectiva de trabajo. Dicha retribución incluye todos los conceptos y complementos salariales, incluyendo las partes proporcionales de descanso, vacaciones y pagas extraordinarias. Dadas las peculiaridades de los Torneos o Campeonatos de Póker, expresamente se acuerda que los trabajadores que presten sus servicios en estos Torneos o Campeonatos de Póker no tendrán participación en el Tronco de Propinas

4. La contratación de trabajadores para la función de "crupier de torneos de poker" solo será posible para aquellos torneos no habituales, entendiendo por habituales los celebrados semanalmente más los torneos mensuales programados, lo que supone que los torneos habituales se seguirán atendiendo por trabajadores de la plantilla que con independencia de su modalidad contractual estén prestando servicios en la sala de juego en el día del torneo y en las condiciones salariales y laborales establecidas en el convenio para cada una de las categorías de la misma.

5. Los Crupieres con contrato para torneo de Póker, no podrán prestar servicios en los juegos de casino en los que los clientes realicen sus apuestas con fichas del casino cuya equivalencia sea dinero efectivo.

6. Los crupieres de la plantilla de la empresa con contratos a tiempo parcial que de forma voluntaria lo soliciten, podrán ser llamados, dentro del cómputo de jornadas complementarias, para realizar funciones exclusivamente de "Crupier de torneo de Póker", en cuyo caso percibirán las retribuciones establecidas en el apartado 3 anterior.

Artículo 16. *Contratación interina de trabajadores fijos discontinuos*

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

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

Cuando se produzca la baja de un trabajador, con contrato indefinido a tiempo completo, por Incapacidad Permanente, ocupará su vacante, el trabajador fijo con contrato a tiempo parcial o discontinuo más antiguo.

Artículo 17. *Modificación de contratos y contratos a tiempo parcial*

A) NORMA GENERAL

Los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa con contratos de duración indefinida a tiempo total podrán solicitar por escrito la modificación de sus contratos para pasar a tiempo parcial durante un tiempo mínimo de 1 año natural, que se concederá o no, siempre a criterio de la dirección de la empresa, que en caso de denegación se realizará por escrito razonando los motivos. Pasado este tiempo el trabajador volverá a la situación inicial de fijo a tiempo total manteniendo con ello todos los derechos anteriores, excepto que el

porcentaje del tiempo no trabajado no será tenido en cuenta a los efectos de experiencia profesional acumulada en la empresa.

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

La retribución de los trabajadores a tiempo parcial, se efectuará por día efectivo de trabajo, incluyéndose en ellos los siguientes conceptos: salario base, plus personal de vinculación, plus de transporte, artículo 40 C. de este Convenio Colectivo, limpieza de vestuario, quebranto de moneda, Plus de Actividad, parte proporcional de pagas extras, parte proporcional de descanso y parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

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

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

B) Personas con contrato a tiempo parcial como consecuencia del acta de 25 de octubre de 1.995 (expediente de regulacion de empleo de 9 de octubre de 1.995)

La trabajadora que modificó su contrato de trabajo de tiempo total a tiempo parcial en fecha 25 de octubre de 1995 (Acta Expediente de Regulación de Empleo), y que a fecha de la firma de este convenio es, María del Mar Ríos Olea, tiene reducida su jornada laboral anual y su salario en un 40%, pasando a prestar sus servicios en una jornada del 60% respecto de la que venían realizando.

Para la trabajadora que a la fecha de la firma de este convenio se encuentran en esta situación, por novación anterior de su contrato de trabajo indefinido a jornada completa a contrato indefinido a tiempo parcial, el cómputo anual de las jornadas de trabajo efectivo será de 1.024 horas.

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

a) Del 1 al 31 de agosto de cada año.

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

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

c) Los días no incluidos en los anteriores, en los que se prevea mayor afluencia de clientes, con un mínimo por el total de los tres apartados a, b y c de 128 días de presencia física, adaptándose dichos días todos los años.

C) Distribución de la jornada del contrato a tiempo parcial y pacto de horas complementarias

La distribución anual de los días de trabajo de los empleados con contrato fijo a tiempo parcial se programará en el mes de diciembre de cada año, una vez elaborado el calendario anual de descansos y vacaciones, entregándose comunicación escrita de la misma a cada uno de los trabajadores.

El trabajador fijo a tiempo parcial podrá acordar con la dirección de la empresa la posibilidad de realizar un número de días complementarios de trabajo al año que no exceda del 60% de las jornadas ordinarias objeto de su contrato. Dicho acuerdo se realizará por escrito, en el modelo oficialmente establecido para ello, a principio de cada año, donde se especificará el número total de jornadas objeto del pacto.

La dirección de la empresa podrá exigir la realización de dichas jornadas a lo largo de todo el año, siempre que su prestación no suponga que el trabajador, en el momento de su ejecución, tenga que realizar una jornada semanal superior a 40 horas y se preavisen de forma fehaciente con una antelación mínima de 48 horas.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las necesidades de trabajo que se vayan generando, siempre que sean compatibles con su jornada inicialmente programada y hasta cubrir el límite de las jornadas complementarias que se hayan acordado. Con carácter general se acepta que cubrirán las vacantes por tiempo sindical y permiso retribuido, del personal de sus respectivos departamentos y similares funciones, así como cualquier otra que pueda surgir si se conoce de antemano su duración.

D) Orden de preferencia de tiempo parcial a tiempo completo

Aquellos trabajadores que modificaron su contrato de trabajo de tiempo total a tiempo parcial en fecha 25 de octubre de 1995 (Acta Expediente de Regulación de Empleo), tendrán prioridad, por delante de cualquier otro, para ocupar plaza de tiempo total en el caso de que la necesidad del trabajo así lo requiera (a fecha de la firma de este convenio esta persona es: María del Mar Ríos Olea). El orden de prioridad queda fijado por la antigüedad en la Empresa que figura en la nómina

Cuando se produzca la baja de un trabajador, con contrato indefinido a tiempo completo, tendrá preferencia el trabajador fijo con contrato a tiempo parcial más antiguo.

Artículo 18. *Formación y periodo de prueba*

(A) Formacion

Se establece que toda la formación necesaria para adecuarse a nuevos sistemas de trabajo tendrá la consideración de jornada laboral, y el resto de formación que se pueda impartir se realizará al 50% como jornada de trabajo y al 50% fuera de la jornada de trabajo, en función de esta consideración, los costes de las sustituciones que se realicen para cubrir las ausencias de los participantes en las escuelas, ya sean como alumnos o monitores, serán abonadas íntegramente por la empresa, incluidos los puntos de propinas.

(B) Periodo de prueba

Para los contratos de duración superior a seis meses se establece un periodo de prueba, de hasta tres meses, con excepción de aquellas categorías con responsabilidad de mando, jefaturas de departamento o sección; en cuyo caso, el periodo de prueba será de seis meses.

Para los contratos de duración inferior a los seis meses, el periodo de prueba será de un mes y tres meses respectivamente.

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

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

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

Artículo 19. *Cambios de departamento*

Se decide establecer el siguiente acuerdo que tiene por objeto mejorar, en la medida de sus posibilidades, las actuales condiciones de trabajo, así como facilitar y agilizar la eventual solicitud de cambio y ubicación de departamento.

A tal efecto, la dirección de la empresa se compromete en los siguientes términos y el cambio de departamento podrá llevarse a cabo de la siguiente forma;

INICIATIVA POR EL CAMBIO

1. Por iniciativa y a petición de la dirección de la empresa, quien se dirigirá al empleado en cuestión participándole del interés por el cambio. Dicho cambio requerirá en todo caso el acuerdo expreso del empleado con aceptación de su nuevo puesto y funciones a desempeñar, así como de las nuevas condiciones de trabajo que, en su caso, sean inherentes. La dirección de la empresa deberá explicar y justificar el motivo de la petición del cambio y el Comité de Empresa será escuchado y su valoración tenida en cuenta sin carácter vinculante.

2. Por iniciativa y a petición del empleado, quien se dirigirá a la dirección de la empresa participándole su interés por el cambio. Dicho cambio requerirá en todo caso acuerdo expreso de la dirección de la empresa con aceptación de su nuevo puesto y funciones a desempeñar, así como de las nuevas condiciones de trabajo que, en su caso, sean inherentes. En este supuesto, el empleado que desee un cambio de departamento deberá justificar su solicitud en atención a alguno de los siguientes motivos;

a. Por preferencia personal.

b. Por razones de salud.

**ANÁLISIS Y ESTUDIO DEL EVENTUAL CAMBIO**

Recibida la solicitud del empleado, la dirección de la empresa valorará su concesión:

a) POR PREFERENCIA PERSONAL. En tal caso la dirección de la empresa:
- Analizará la necesidad de personal en el departamento de incorporación.
- Analizará la conveniencia de prescindir de personal en el departamento de salida.
- Valorará el perfil profesional del solicitante mediante informe interno de la Dirección, Responsable del Dpto. saliente, Responsable del Dpto. de incorporación, etc.).
- Analizará el perfil personal del interesado para la adaptación a sus nuevas funciones (con intervención de un profesional experto, si fuera necesario).
- Valorará el rango de retribución salarial para la incorporación (con tiempo a transcurrir y escalonamientos, si los hubiere), hasta alcanzar el nivel normal del puesto.
- Valorará la formación de apoyo requerida para su adaptación al nuevo puesto si fuera necesaria.

b) POR RAZONES DE SALUD. En tal caso la dirección de la empresa:
- Valorará las condiciones exigidas en el supuesto de preferencia personal
- Recabará, además, informe médico pericial del responsable de Vigilanciade de la Salud en la Empresa, o de un Especialista si fuera necesario, en el que deberá constar:
  - o La incidencia negativa del puesto actual de trabajo.
  - o La incidencia positiva del nuevo puesto de trabajo.

  La decisión de la dirección de la empresa. La resolución final:
- Será discrecional en todo caso y no sujeta o condicionada a causa legal.
- Deberá ser notificada al interesado en el plazo máximo de 30 días.
- Cualquier decisión denegatoria deberá ser razonada por la dirección de la empresa en lo posible.
- Se informará siempre de la decisión tomada, tanto si se acepta la petición de cambio como si se deniega.
- La concesión no generará reconocimiento de derechos más allá de los pactados.
- La concesión no podrá generar agravios comparativos con otros trabajadores.
- La concesión del cambio será temporal en todo caso, salvo pacto expreso.
- La concesión deberá valorar los derechos preferentes de otros empleados.
- El Comité de Empresa será informado y escuchado, y su valoración tenida en cuenta sin carácter vinculante.

**TEMPORALIDAD DE LA MEDIDA**

Con carácter general, tanto a iniciativa de la dirección de la empresa como a iniciativa del empleado el cambio aceptado tendrá, en todo caso, y salvo pacto expreso, una duración temporal máxima de un año, a contar desde la efectividad del cambio, periodo durante el cual el empleado podrá ser reintegrado a su departamento de origen y en las condiciones que resultaren aplicables a ese puesto mediante decisión razonada.

**CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS Y CATEGORÍA PROFESIONAL**

Los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y el empleado, no supondrán, en ningún caso, la consolidación de derechos de ningún tipo más allá de lo expresamente pactado, lo que incluye las modificaciones acordadas de mutuo acuerdo, ya sea con carácter individual o colectivo, así como tampoco la consolidación por vía legal de categoría profesional, salario o cualquier otra condición laboral, por cuanto que los motivos que sustentan el presente acuerdo lo son el interés del empleado y las posibilidades de la empresa.

Artículo 20. *Experiencia profesional acumulada*

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

Artículo 21. *Preaviso de cese*

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

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

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

Artículo 22. *Movilidad funcional*

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

Artículo 23. *Trabajos de superior e inferior categoría*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Mesas de Juego: Jefe de Sala, Jefes y Subjefes de Sector y de Mesa, Crupier de 1.ª, 2.ª, 3.ª 4.ª y Crupier Auxiliar.
- Grupo Caja: Jefe y Subjefe de Caja, Cajero de 1.ª, 2.ª, 3.ª y Cajero Auxiliar.
- Grupo recepción: Jefe de recepción, Recepcionista/Fisonomista 1.ª, 2.ª y 3.ª, y Recepcionista/Fisonomista Auxiliar.
- Grupo Administración: Oficial Administrativo 1.ª, 2.ª, 3.ª y Auxiliar Administrativo.
- Grupo Valet: Limpiadora.
- Grupo Seguridad: Jefe de Seguridad, Agente de Sala de I, II, III, Agente de Sala Auxiliar, Portero Acceso, Vigilante de Parking, Aparcacoches.
- Grupo Mantenimiento: Oficial 1.ª Jefe de Equipo, Oficial 1.ª, 2.ª y Ayudante.

- Grupo Máquinas de Azar: Operador/Cambista 1.ª, Operador/Cambista 2.ª, Operador/ Cambista 3.ª, Operador/Cambista Auxiliar.

Todo el personal podrá desempeñar todas las funciones de su grupo profesional.

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

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

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

La polivalencia entre categorías pertenecientes a los distintos grupos profesionales solo será posible en los siguientes casos:

1.º Para el caso de cierre de mesas por crupieres y recepcionistas durante el periodo de temporada de verano, con el límite de 5 personas entre recepcionistas y Crupieres.

2.º Para el cajero de primer turno, que colaborara con el Operador Cambista cuando sea necesario para dar mejor servicio al cliente, hasta las 20 horas.

3.º Para los Agentes de Sala, que colaboraran con el departamento de recepción en caso de necesidad. Pudiendo realizar todas las funciones excepto el manejo de efectivo, salvo en casos excepcionales.

Artículo 24. *Promoción y descanso*

Corresponde a la dirección de la empresa determinar la oportunidad y necesidad de efectuar la promoción interna del personal, para lo cual se aplicarán el procedimiento y los criterios que se fijen en la Comisión Paritaria de Promoción y Ascensos, que se crea con la firma del presente convenio y que estará formada por seis personas, tres designadas por el Comité de Empresa y tres por la dirección de la empresa.

Se establece que a partir de la firma de este convenio, la estructura profesional de los departamentos de mesas de juego, caja, y recepción, Máquinas de Azar y Seguridad, quedará como sigue:

**Departamento de mesas de juego**

Jefe de Sector
Subjefe de Sector
Jefe de Mesa
Subjefe de Mesa
Crupier de 1.ª
Crupier de 2.ª
Crupier de 3.ª
Crupier de 4.ª

Crupier Auxiliar de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Crupier Auxiliar de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Crupier Auxiliar de hasta 3 meses de experiencia profesional en la empresa.

Crupier de Torneo de Póker.

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

El Crupier Auxiliar de 6 meses a 1 año, pasará al año de esa categoría a la de Crupier de 4.ª.

De Crupier de 4.ª a Crupier de 3.ª, a los cuatro años de experiencia profesional en la empresa.

**Departamento de caja**

Jefe de Caja.
Subjefe de Caja.
Cajero de 1.ª
Cajero de 2.ª
Cajero de 3.ª

Cajero Auxiliar de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Cajero Auxiliar de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Cajero Auxiliar de hasta 3 meses de experiencia profesional en la empresa.

El Cajero Auxiliar de 6 meses a 1 año, pasará al año de esa categoría a la de Cajero de 3.ª.

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

**Departamento de recepción**

Jefe de recepción.
Fisonomista/Recepcionista 1.ª
Fisonomista/Recepcionista 2.ª
Fisonomista/Recepcionista 3.ª

Recepcionista/fisonomista Auxiliar de 6 meses a 1 año de experiencia profesional en la empresa.

Recepcionista/fisonomista Auxiliar de 3 meses a 6 meses de experiencia profesional en la empresa.

Recepcionista/fisonomista Auxiliar de hasta 3 meses de experiencia profesional en la Empresa.

El Recepcionista/fisonomista Auxiliar de 6 meses a 1 año pasará automáticamente a la de Fisonomista/Recepcionista de 3.ª, al año de permanencia en esa categoría.

**Departamento de máquinas de azar**

Operador/Cambista 1.ª
Operador/Cambista 2.ª
Operador/Cambista 3.ª
Operador/Cambista Auxiliar (hasta 1 año).

Departamento de seguridad

Jefe de Seguridad.
Agente de Sala I.
Agente de Sala II.
Agente de Sala III.
Agente de Sala Auxiliar (hasta 1 año).

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

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

Las funciones de Jefes de Mesa serán desempeñadas por las categorías profesionales de, Jefes y Subjefes de Mesa. Y excepcionalmente cuando las necesidades del trabajo lo requieren por Jefes y Subjefes de Sector.

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

Artículo 25. *Rendimientos*

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

Artículo 26. *Suspensión del contrato de trabajo*

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

1.º Por las causas establecidas en la legislación laboral vigente.
2.º Por las validamente consignadas en el contrato de trabajo.
3.º 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 correspondiente.

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

Artículo 27. *Extinción del contrato de trabajo*

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito de este convenio, se podrán extinguir:

1.º Por las causas establecidas en la legislación laboral vigente.
2.º Por las validamente consignadas en el contrato de trabajo.
3.º Por cumplimiento de la edad de jubilación establecida en el artículo 43 de este Convenio Colectivo.

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

Artículo 28. *Régimen disciplinario*

1. Potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria corresponde a la dirección de la empresa, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Faltas y su clasificación

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

2.1. Son faltas leves, las siguientes:

2.1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de 30 días.

2.1.2. No cursar dentro de las 48 horas siguientes la baja correspondiente al trabajo por motivos de I.T. y no comunicar el alta o la baja por motivos de I.T. antes de la entrada al trabajo.

2.1.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.

2.1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material, si se produjeran perjuicios de escasa consideración en el mismo.

2.1.5. Falta notoria de aseo y limpieza personal.

2.1.6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

2.1.7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social o a retenciones fiscales sobre el salario.

2.1.8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo en la Sala de Juego. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como graves o muy graves.

2.1.9. Faltar al trabajo un día, a menos que exista causa que lo justifique.

2.1.10. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

2.1.11. Tirar papeles, trapos, colillas, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a tal fin.

2.2. Son faltas graves, las siguientes:

2.2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia la trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2.2.2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días o tres días en un periodo de 90 días sin causa que lo justifique.

2.2.3. La desobediencia a las órdenes expresas de los superiores en cualquier materia de servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el casino, podrá ser considerada muy grave.

2.2.4. Simular la presencia de otro empleado fichando por aquel, o la propia presencia por si mismo o a través de otra persona.

2.2.5. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidentes para el empleado, para sus compañeros, clientes o peligro de avería para las instalaciones, o el incumplimiento directo de las normas técnicas o de seguridad, podrá ser considerada como muy grave.

2.2.6. Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, instalaciones o equipos del casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.2.7. La embriaguez o el consumo de drogas, fuera de actos de servicio que repercuta en el mismo.

2.2.8. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio al servicio del casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente, podrá ser considerada grave o muy grave.

2.2.9. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

2.2.10. No avisar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, salvo imposibilidad justificada.

2.2.11. Entrar sin autorización en los locales expresamente prohibidos.

2.2.12. Entra en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello.

2.2.13. La continuada falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o clientes.

2.2.14. La blasfemia de cualquier índole dentro de la Sala de Juego.

2.3. Son faltas muy graves, las siguientes:

2.3.1. Más de diez faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un periodo de seis meses, o quince durante un año.

2.3.2. Faltar tres o más días al trabajo durante un periodo de treinta días, o cuatro o más en un periodo de 90 días, sin causa que los justifique.

2.3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar, así como la complicidad activa o pasiva.

2.3.4. El consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad en el mismo.

2.3.5. Hacer desaparecer inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa con voluntariedad o negligencia culpable.

2.3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro delito que pueda implicar para éste desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a un año dictadas por la Autoridad Judicial.

2.3.7. La embriaguez y el consumo de drogas dentro de la empresa, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre éste o vistiendo el uniforme de la empresa. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera de la empresa.

2.3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

2.3.9. Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada, referidos a la propia empresa o a sus clientes.

2.3.10. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares así como a los compañeros, subordinados y clientes, aún en los casos de personas excluidas del convenio en virtud del artículo 2 del mismo.

2.3.11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

2.3.12. Abandonar el trabajo injustificadamente en puestos de responsabilidad.

2.3.13. El originar o participar en riñas y pendencias con los compañeros, en la empresa.

2.3.14. El incumplimiento de los reglamentos de Juego y demás disposiciones aplicables.

2.3.15. Entrar o permanecer en las Salas de Juego fuera de sus horas de trabajo, sin autorización expresa de la Dirección de Juego, salvo los casos recogidos en la ley.

2.3.16. Participar directamente o por medio de terceras personas en los Juegos de Azar que se practiquen en el Casino y demás Salas de Juego existentes en la empresa.

2.3.17. Conceder préstamos a los jugadores.

2.3.18. Transportar fichas, placas o dinero durante su servicio en el interior del Casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados, o resulte improcedente.

2.3.19. Consumir bebidas alcohólicas o drogas, durante las horas de servicio.

2.3.20. La reincidencia en tres faltas graves aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas por escrito.

2.3.21. La participación directa o indirectamente en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia judicial firme.

2.3.22. La simulación de enfermedades o accidentes o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

2.3.23. El acoso sexual.

3. SANCIONES

Las sanciones que la dirección de la empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por falta leve:
   a) Amonestación verbal.
   b) Amonestación por escrito.
   c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 1 día.
2. Por falta grave:
   a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
3. Por falta muy grave:
   a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
   b) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
   c) Despido.

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

4. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES

Las sanciones por faltas leves, podrán ser comunicadas verbalmente al interesado, y de las mismas se tomará nota para el expediente personal.

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

La Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de todas las sanciones graves y muy graves que imponga.

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

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

a) La duración del expediente contradictorio no podrá ser superior a un mes.
b) El expediente podrá ser tramitado directamente por la Dirección o Jefatura de personal de la empresa, o encomendar su substanciación a un Instructor externo, quien podrá, si lo estima necesario, solicitar la colaboración de un Secretario.
c) En el curso del expediente contradictorio se notificará al interesado y al Comité el pliego de cargos que se le imputan, con relación circunstanciada de los hechos que motivan el expediente.
d) El plazo para que el interesado formule sus descargos y proponga los medios de prueba de que intente valerse, y para que el Comité emita el informe, no será superior a 7 días hábiles.

5. PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los treinta días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido".

Artículo 29. *Licencias y permisos*

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

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

A los estrictos efectos de aplicación del presente articulo, la referencia hecha al matrimonio o pareja de derecho, se entenderán realizadas en igual forma y con los mismos efectos a las parejas de hecho.

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

En el supuesto a) el trabajador, por las especiales características que rigen este tipo de actividad, viene obligado a avisar con una antelación mínima de 30 días por si fuera necesario cubrir su plaza durante el permiso.

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

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

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

Las horas de lactancia se podrán acumular a razón de media hora diaria pudiendo acumular hasta diez días en jornada completa y en su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

Todos los trabajadores, con un mínimo de tres años de experiencia profesional acumulada continuada en la empresa, podrán solicitar un permiso especial no retribuido de un periodo máximo de 30 días por enfermedad grave de un familiar.

Uno de los 98 o 108 días de descansos establecidos en el artículo 11, podrá ser fijado por el trabajador por motivo personal, debiendo ser solicitado con un mínimo de un mes de antelación. No obstante si a 31 de diciembre del año anterior se hubiera publicado el calendario anual de trabajo para el año siguiente, este descanso no podrá solicitarse para los días siguientes: Semana Santa, semana del puente del 15 de agosto, los días 23, 25 y 31 de diciembre, 1 y 5 de enero. De cualquier forma, no podrán coincidir en la misma fecha solicitada más de dos empleados.

Todos los trabajadores, con un mínimo de tres años de experiencia profesional acumulada continuada en la empresa, podrán solicitar una excedencia no retribuida de un mínimo de quince días y un máximo de veinticuatro meses, que se concederá, siempre que el trabajo lo permita y a criterio de la dirección de la empresa.

Estos periodos de tiempo no computarán a efectos de antigüedad en la empresa, si bien se garantizara el reingreso del trabajador, siempre que lo solicite, al menos, con quince días de antelación a la fecha de finalización de la citada excedencia.

Artículo 30. *Uniformes*

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

Artículo 31. *Servicios sanitarios*

La empresa tendrá a disposición de todos los empleados un botiquín equipado convenientemente para primeros auxilios y curas de urgencias.

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

Artículo 32. *Comisión Técnica de Juego*

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

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

## CAPÍTULO III

## Régimen económico

Artículo 33. *Retribuciones*

Las retribuciones brutas anuales del personal afectado por este convenio para el año 2012 y 2013, serán las establecidas para cada categoría profesional en el Anexo I, en las que está contemplada la característica de nocturnidad de la actividad.

Artículo 34. *Salario base*

El salario base del presente convenio es el que se específica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2012.

Artículo 35. *Plus de transporte*

El plus de transporte es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2012.

Artículo 36. *Quebranto de moneda*

El personal de caja afectado por el presente convenio percibirá en concepto de quebranto de moneda, la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2012.

Artículo 37. *Plus personal de vinculación*

Para aquellos trabajadores que venían percibiendo el Plus Personal de Vinculación queda configurado, a partir del 1 de enero de 2012, con el resultado de la suma de las cantidades siguientes:

1. Las que tengan reconocidas conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera de este convenio.

2. El importe de 208,88 euros para los trabajadores incluidos en el grupo “A”.

El importe de 199,52 euros para los trabajadores incluidos en el grupo “B”.

Artículo 38. *Pagas extraordinarias*

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

El importe de cada una de dichas pagas extraordinarias será el salario base más el Plus Personal de Vinculación y el Plus de Transporte.

Estas pagas se calcularán en proporción al tiempo trabajado durante el primer y segundo semestre, respectivamente.

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

Artículo 39. *Anticipos*

Los empleados afectados por este convenio tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de sus salarios hasta un 80% del importe mensual del mismo que deberán ser solicitados por escrito antes del día 15 de cada mes y cuyo importe será abonado, mediante transferencia bancaria, salvo casos excepcionales, en la cuenta señalada por el peticionario.

Artículo 40. *Complementos económicos derivados de la situación de I.T.*

A partir de la firma del presente convenio, y antes de los tres meses de vigencia del mismo, se constituirá una comisión mixta entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, compuesta por tres miembros de cada una de las partes, con el objeto de evaluar periódicamente los niveles de absentismo en la empresa y realizar un seguimiento continuado de las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores afectados por este convenio.

Los informes de la Comisión Paritaria sobre los complementos y mejoras económicas de las prestaciones de la Seguridad Social quedarán condicionados, a los criterios que se establezcan en el reglamento de dicha Comisión.

En los supuestos de enfermedad o accidente, a las personas afectadas por el presente convenio, y con más de seis meses de trabajo continuado en la empresa, se les complementará con carácter asistencial, las prestaciones legales que le correspondan por estas contingencias, hasta alcanzar la cuantía del salario base de su categoría profesional más el plus personal de vinculación al que tuviera derecho, siempre que la comisión paritaria no emitiera informe negativo al respecto, en los siguientes casos:

a) Por enfermedad o accidente no laboral, a partir del cuarto día de la baja y hasta un máximo de nueve meses dentro del año natural, aquellos trabajadores que hayan pasado el reconocimiento medico anual del año anterior percibirán este complemento a partir del segundo día.
b) Por accidente laboral, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses.
c) En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día de la baja.

Por su parte, en los supuestos de enfermedad o accidente, al personal afectado por el presente convenio, y con más de seis meses de trabajo continuado en la empresa, se les complementará con carácter asistencial, las prestaciones legales que le correspondan por estas contingencias, hasta alcanzar la cuantía del salario percibido por todos los conceptos de su categoría profesional al que tuviera derecho en el caso de que el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal en el momento de iniciar las vacaciones programadas o con estas ya iniciadas.

La situación de incapacidad temporal no afectará al importe de las pagas extraordinarias, ni a la participación de la distribución de propinas, Tronco "I", tanto al personal de Juego como al resto del personal con asignación de puntos lineales. En cuanto al Tronco "II" se percibirá el 75% en la primera baja del año natural y el 50% en las restantes.

Cualquiera que fuera la contingencia motivadora, la mejora de la prestación de la Seguridad Social que sea reconocida por la Empresa, lo será en concepto de "Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social", la cual tendrá el carácter de percepción extrasalarial a todos los efectos y que aparecerá en los recibos de salarios como "Complemento IT".

Para dar cumplimiento al artículo 16 C, cuando un empleado se encuentre enfermo, notificará a la dirección de la empresa si prevé una duración superior a los 3 días, bien directamente o por medio de familiares o compañeros.

Artículo 41. *Tronco de propinas y su distribución*

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

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

**PROPINAS "A" DISTRIBUCIÓN ENTRE EL PERSONAL DE MESAS DE JUEGO, CAJA Y RECEPCIÓN**

Del importe total de las propinas recaudadas cada mes natural se distribuirá entre el personal de los departamentos de mesas de juego, caja y recepción el 47%. A la cantidad resultante se le restará el importe contemplado en el artículo 49, y el resto será la cantidad a repartir y se distribuirá en base a los siguientes porcentajes y conceptos:

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

| | PUNTOS |
|---|---|
| *PERSONAL DE JUEGO* | |
| Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa | 100 |
| Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 6 meses y 1 año | 75 |
| Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 3 y 6 meses | 50 |
| Con menos de 3 meses de experiencia acumulada en la empresa | 30 |
| *PERSONAL DE CAJA* | |
| Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa | 75 |
| Con experiencia profesional acumulada en la empresa entre 3 meses y 1 año | 50 |
| Con menos de 3 meses de experiencia acumulada en la empresa | 30 |
| *PERSONAL DE RECEPCIÓN* | |
| Con más de un año de experiencia profesional acumulada en la empresa | 50 |
| Con menos de 1 año de experiencia acumulada en la empresa | 30 |

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Jefe de Sala | 52 | Jefe de Caja | 52 |
| Jefe de Sector | 48 | Subjefe de Caja | 45 |
| Subjefe de Sector | 46 | Cajero 1.ª | 40 |
| Jefe de Mesa | 42 | Cajero 2.ª | 38 |
| Subjefe de Mesa | 40 | Cajero 3.ª | 36 |
| Crupier de 1.ª | 38 | Cajero Auxiliar (6 mes/1 año) | 32 |
| Crupier de 2.ª | 36 | Jefe de recepción | 40 |
| Crupier de 3.ª | 34 | Fisonomista/recepci.1.ª | 37 |
| Crupier de 4.ª | 32 | Fisonomista/recepci.2.ª | 35 |
| Crupier Auxiliar (6 mes/1 año) | 24 | Fisonomista/recepci. 3.ª | 33 |
| | | Fison./recep. Auxiliar (6mes/1 año) | 32 |

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

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

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

**PROPINAS "B" PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, MANTENIMIENTO, MÁQUINAS DE AZAR, SEGURIDAD Y LIMPIEZA**

Recibirá mensualmente una cantidad con cargo al tronco de propinas de la parte no distribuida en el apartado anterior cuyo importe vendrá determinado en razón del número de puntos Tronco I y II, asignados a cada categoría y que tendrán el mismo valor mensual que el de los puntos de propinas "A", Tronco I y II, del personal de mesas de juego, caja y recepción, una vez deducidas las cantidades abonadas en el concepto de Plus de Actividad, devengándose en las mismas condiciones que las establecidas para dichos conceptos en Propinas "A" del apartado anterior.

Los puntos asignados son los siguientes:

| CATEGORIAS | TRONCO I | TRONCO II |
|---|---|---|
| OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO | 34 | 37 |
| OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO | 34 | 32 |
| OFICIAL 3.ª ADMINISTRATIVO | 34 | 25 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 34 | 15 |
| LIMPIADORA | 34 | 9 |
| AGENTE DE SALA I | 34 | 37 |
| AGENTE DE SALA II | 34 | 32 |
| AGENTE DE SALA III | 34 | 25 |
| AGENTE DE SALA AUXILIAR | 34 | 14 |
| VIGILANTE DE PARKING | 34 | 14 |
| APARCACOCHES | 34 | 14 |
| PORTERO DE ACCESO | 34 | 14 |
| OFICIAL 1.ª MANTENIMIENTO JEFE EQUIPO | 34 | 27 |
| OFICIAL 1.ª MANTENIMIENTO | 34 | 19 |
| OFICIAL 2.ª MANTENIMIENTO | 34 | 15 |
| AYUDANTE DE MANTENIMIENTO | 34 | 12 |
| OPERADOR/CAMBISTA 1.ª | 34 | 19 |
| OPERADOR/CAMBISTA 2.ª | 34 | 15 |
| OPERADOR/CAMBISTA 3.ª | 34 | 13 |
| OPERADOR/CAMBISTA AUXILIAR | 34 | 12 |

**PROPINAS "C" INCENTIVO ANUAL PARA TODO EL PERSONAL**

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

Si los ingresos por juego en las mesas superan en el año 2012, el objetivo de 7.700.657 euros, se incrementará el 47% de reparto de propinas y hasta un tope máximo del 51%, en base a la siguiente proporción:

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

Para el año 2013, el objetivo será la media entre el objetivo del año 2012 y el total de los ingresos reales en las mesas de juegos del año 2012. Para años sucesivos se seguirá igual criterio para fijar objetivos.

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

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

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

Estarán incluidos en el criterio "empleados con un mínimo de seis meses de trabajo continuado en la empresa", aquellos trabajadores fijos a tiempo completo, parcial o fijos discontinuos que a fecha 31 de diciembre del año de que se trate el reparto, tengan una antigüedad igual o superior a seis meses, así como aquellos trabajadores que habiendo trabajado en la empresa en dicho año con contrato eventual, tengan al menos un periodo de seis meses continuados de trabajo durante cualquiera de los años en que han prestado sus servicios en la Empresa. Se considera periodo de trabajo continuado aquel en el que aunque hayan existidos varios contratos temporales, los periodos de baja existentes entre unos y otros no sean superiores a dos días.

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

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

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

Artículo 42. *Plus de actividad*

El plus de actividad es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas, Anexo I para 2012.

Todos los trabajadores participarán en un Plus de Actividad, que se fijará mediante comisión paritaria en las tablas anuales, tanto del grupo "A", como del grupo "B". Dicha cantidad fija será proporcional al número de puntos medios del Tronco I de cada categoría, y se retraerá, antes del cálculo mensual del reparto de dicho tronco, en 12 meses. La forma de pago es en 12 mensualidades y la cantidad, será:

Para el año 2013 y sucesivos el 15% de la media del reparto del Tronco I de propinas de los 2 años anteriores, dividida entre los puntos medios de dicho tronco en este periodo.

El plus de actividad se devengará por día efectivo de trabajo, días de descansos reglamentarios, incapacidad temporal, licencias, permisos retribuidos y periodo vacacional.

## CAPÍTULO IV

## Prestaciones asistenciales

Artículo 43. *Seguro colectivo*

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

| | |
|---|---|
| Muerte natural . . . . . | 25.000,00 euros |
| Muerte por accidente . . . . . | 37.500,00 euros |
| Muerte por accidente de circulación. . . . . | 50.000.00 euros |
| Invalidez total profesional . . . . . | 25.000,00 euros |

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

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

Artículo 44. *Jubilación forzosa*

Dentro de la política de promoción del empleo, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente, la jubilación será obligatoria transcurrido el periodo mínimo de un año desde que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, comprometiéndose la empresa a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes, mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos, omediante la contratación de nuevos trabajadores, con idéntica odistinta categoría, superior, similar o inferior.

En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 45. *Premio por jubilación*

Se establece el derecho de los trabajadores a acogerse a la jubilación parcial de acuerdo a la Legislación Laboral vigente por un mínimo del 50% de la jornada normal de trabajo en cómputo anual y se siga trabajando jornadas completas.

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

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

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

Artículo 46. *Anticipos amortizables*

Todo el personal afectado por el presente convenio puede solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos mensualidades. El plazo máximo de su amortización será de 12 meses.

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

Artículo 47. *Ayuda escolar*

La empresa abonará a todos los empleados afectados por el presente onvenio, que tengan hijos de entre 3 y 23 años estudiando en los niveles, Preescolar, EGB, BUP, ESO, COU, FP y durante los primeros años en estudios universitarios, acreditando el cursar estos estudios, la cantidad de 75 euros, por cada hijo y curso escolar. Abonándose la parte proporcional para los casos de menos de seis meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 48. *Ayuda natalidad*

Los trabajadores que acrediten el nacimiento de un nuevo hijo, recibirán la cantidad de 138,23 euros por hijo y unidad familiar. Abonándose la parte proporcional para los casos de menos de seis meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 49. *Ayuda por matrimonio*

Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán en concepto de ayuda la cantidad de 300,51 euros. Abonándose la parte proporcional para los casos de menos de un año de antigüedad en la empresa

A los estrictos efectos de aplicación del presente articulo, la referencia hecha al matrimonio o pareja de derecho, se entenderán realizadas en igual forma y con los mismos efectos a las parejas de hecho.

## CAPÍTULO V

## Disposiciones varias

Artículo 50. *Comisión Paritaria*

Para la vigilancia e interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este convenio, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del convenio.

Esta comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican:

1. COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional con voz pero sin voto.

2. COMPETENCIAS

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) La interpretación del convenio tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancia en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.
b) Seguimiento de la aplicación del convenio.
c) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.
d) Cualquier otra que las leyes o su propio reglamento le otorguen. Con el fin de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el intento de la solución de los conflictos, incluido el ejercicio del derecho de huelga, pasará de forma prioritaria y en primera instancia por la Comisión Paritaria antes de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social.

Las resoluciones se tomarán en el plazo más breve posible, no pudiendo sobrepasar los diez días, computándose éstos desde aquél en que se tuvo conocimiento del conflicto por las partes integrantes de la comisión. Transcurrido este plazo máximo sin que la comisión hubiese adoptado una decisión, las partes podrán acudir a la Administración Laboral o Jurisdicción Social.

3. FUNCIONAMIENTO

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asistan todos sus representantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de tres de sus miembros.

4. **SISTEMA EXTAJUDICIAL 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.

Artículo 51. *Fondo Económico del Comité de Empresa*

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

Artículo 52. *Descuento de cuota sindical*

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

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

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

Artículo 53. *Derechos y competencia del Comité de Empresa*

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

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un total de 24 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros del comité de forma trimestral, sin rebasar el máximo total, y siempre que no se acumulen en miembros que presten su servicio en un mismo juego.

## CAPÍTULO VI

## Disposiciones transitorias

*Primera*

A partir del 1 de enero de 1998, quedó extinguido el Plus de Antigüedad. Por ello, todos los trabajadores con una antigüedad superior a los 15 años, en esa fecha, vieron convertidas las cantidades que por dicho concepto venían percibiendo hasta entonces en un plus personal, con el nombre de Plus Personal de Vinculación, cotizable, no absorbible, ni compensable y cuyo importe se incrementará cada año en la misma cantidad en que lo sea el Salario Base que a cada trabajador le corresponda.

*Segunda*

RETRIBUCIONES

1. Las retribuciones brutas anuales del personal afectado por este convenio para los años 2012 y 2013 serán las establecidas para cada categoría profesional en el Anexo I, en las que está contemplada la característica de nocturnidad de la actividad.

2. Para los años 2012 y 2013 se establece una participación especial en la recaudación de propina, que será adicional al reparto de propina general regulado en el artículo 40 de este convenio. Dicha participación se calcula en la forma siguiente:

a) Año 2012. Por cada uno por ciento que la suma de los ingresos brutos del casino (ingresos de las mesas de juego, propinas de juego, caja y recepción e ingresos por máquinas) de 2012 superen los ingresos de 2011 por esos mismos conceptos, se distribuirá entre todo el personal 8.000 euros anuales de la recaudación de propina. Dicha retribución, si la hubiere por cumplirse los ingresos estimados, se abonará en la nómina del mes de diciembre de 2012, dividiendo de forma lineal el montante total a repartir por el número de trabajadores en la empresa, aunque proporcionalmente a los días de trabajo efectivo de cada trabajador durante 2012.

b) Año 2013. Por cada uno por ciento que la suma de los ingresos brutos del casino (ingresos de las mesas de juego, propinas de juego, caja y recepción e ingresos por máquinas) del año 2013 superen los ingresos de 2011 por esos mismos conceptos se distribuirá entre todo el personal 8.000 euros anuales de la recaudación de propina. Dicha retribución, si la hubiere por cumplirse los ingresos estimados, se abonará en la nómina del mes de diciembre de 2013, dividiendo de forma lineal el montante total a repartir por el número de trabajadores en la empresa, aunque proporcionalmente a los días de trabajo efectivo de cada trabajador durante 2013.

c) En ningún caso sea cual fuere el incremento habido en los Resultados de las mesas de juego más Máquinas de Azar más Propinas, el porcentaje de participación sobre las propinas no superara el 6% durante los años 2012 y 2013.

3. El porcentaje equivalente sobre la recaudación de propinas que signifique la cantidad que se distribuya en el año 2013 por aplicación del apartado 2.b) anterior, se adicionará con fecha de efectos 1 de enero de 2014 al 15% de Tronco de Propinas que se considera Plus de Actividad, conforme a lo regulado en el artículo 41 del presente convenio.

*Tercera*

A partir del 1 de enero de 2013 queda sin efecto el artículo 5 apartado 2 del acta final del convenio 2008-2011.

A N E X O I

**Clasificación profesional y nivel salarial para el Grupo "A" (2012)**

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

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

| | SALARIO BASE | PLUS PERSONAL DE VINCULACIÓN | PLUS DE TRANSPORTE | PLUS DE ACTIVIDAD | QUEBRANTO MONEDA | TOTAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *ADMINISTRACIÓN* | | | | | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª | 1.393,30 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.756,33 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO 2.ª | 1.283,50 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.646,53 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO 3.ª | 1.135,44 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.498,47 |
| AUX. ADMINISTRATIVO | 898,21 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.261,24 |
| *MANTENIMIENTO* | | | | | | |
| OFICIAL 1.ª JEFE DE EQUIPO | 1.093,02 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.462,06 |
| OFICIAL 1.ª | 925,96 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.295,00 |
| OFICIAL 2.ª | 875,87 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.244,91 |
| AYUDANTE | 758,89 | 208,88 | 124,86 | 29,29 | | 1.127,93 |

A N E X O I

**Clasificación profesional y nivel salarial para el Grupo "B" (2012)**

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

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

| | SALARIO BASE | PLUS PERSONAL DE VINCULACIÓN | PLUS DE TRANSPORTE | PLUS DE ACTIVIDAD | QUEBRANTO MONEDA | TOTAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *PERSONAL DE JUEGO* | | | | | | |
| JEFE DE SALA | 1.902,83 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 2.313,79 |
| JEFE DE SECTOR | 1.555,58 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.966,54 |
| SUBJEFE DE SECTOR | 1.464,72 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.875,68 |
| JEFE DE MESA | 1.328,38 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.739,34 |
| SUBJEFE DE MESA | 1.282,94 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.693,90 |
| CRUPIER 1.ª | 1.192,05 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.603,01 |
| CRUPIER 2.ª | 1.101,20 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.512,16 |
| CRUPIER 3.ª | 1.010,29 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.421,25 |
| CRUPIER 4.ª | 964,83 | 199,52 | 119,28 | 86,15 | | 1.375,79 |
| CRUPIER AUX. 6 MES/1 AÑO | 851,06 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | | 1.240,48 |
| CRUPIER AUX. 3 MES/6 MES | 800,49 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | | 1.168,37 |
| CRUPIER AUX. HASTA 3 MES | 637,35 | 199,52 | 119,28 | 25,84 | | 988,00 |
| *TESORERÍA Y CAJA* | | | | | | |
| JEFE DE CAJA | 2.227,00 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | 64,08 | 2.680,50 |
| SUBJEFE DE CAJA | 1.522,28 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | 64,08 | 1.975,78 |
| CAJERO 1.ª | 1.228,42 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | 64,08 | 1.681,92 |
| CAJERO 2.ª | 1.137,53 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | 64,08 | 1.591,03 |
| CAJERO 3.ª | 955,79 | 199,52 | 119,28 | 64,61 | 64,08 | 1.409,29 |

| | SALARIO BASE | PLUS PERSONAL DE VINCULACIÓN | PLUS DE TRANSPORTE | PLUS DE ACTIVIDAD | QUEBRANTO MONEDA | TOTAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CAJERO AUX. 6 MES/1 AÑO | 851,06 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | 64,08 | 1.283,02 |
| CAJERO AUX. 3 MES/6 MES | 800,49 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | 64,08 | 1.232,45 |
| CAJERO AUX. HASTA 3 MES | 637,35 | 199,52 | 119,28 | 25,84 | 64,08 | 1.052,08 |
| *RECEPCIÓN* | | | | | | |
| | | 0,00 | | | | |
| JEFE DE RECEPCIÓN | 1.373,84 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | | 1.741,72 |
| RECEPCION/FISONOM 1.ª | 1.228,42 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | | 1.596,30 |
| RECEPCION/FISONOM 2.ª | 1.137,53 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | | 1.505,41 |
| RECEPCION/FISONOM 3.ª | 864,86 | 199,52 | 119,28 | 43,07 | | 1.232,74 |
| REC/FISON.AUX 6 MES/1 AÑO | 851,06 | 199,52 | 119,28 | 25,84 | | 1.201,71 |
| REC/FISON.AUX.3 MES/6 MES | 800,49 | 199,52 | 119,28 | 25,84 | | 1.151,14 |
| REC/FISON.AUX. HASTA 3 MES | 637,35 | 199,52 | 119,28 | 25,84 | | 988,00 |
| *VALET* | | | | | | |
| ENCARGADA LIMPIEZA | 839,20 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.193,30 |
| LIMPIADORA | 803,91 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.158,01 |
| *SEGURIDAD* | | | | | | |
| | | 0,00 | | | | |
| AGENTE DE SALA 1.ª | 1.330,89 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.684,99 |
| AGENTE DE SALA 2.ª | 1.229,02 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.583,12 |
| AGENTE DE SALA 3.ª | 1.044,06 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.398,16 |
| AGENTE DE SALA AUX. | 892,14 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.246,24 |
| VIGILANTE PARKING | 892,14 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.246,24 |
| PORTERO ACCESO | 892,14 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.246,24 |
| APARCACOCHES | 892,14 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | | 1.246,24 |
| *MÁQUINAS DE AZAR* | | | | | | |
| OPERADOR/CAMBISTA 1.ª | 964,83 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | 64,08 | 1.383,01 |
| OPERADOR/CAMBISTA 2.ª | 924,92 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | 64,08 | 1.343,10 |
| OPERADOR/CAMBISTA 3.ª | 849,68 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | 64,08 | 1.267,86 |
| OPERADOR/CAMBISTA AUX. | 724,89 | 199,52 | 119,28 | 29,29 | 64,08 | 1.143,07 |

A N E X O I

**Clasificación profesional y nivel salarial para el Grupo "B" (2012) pago día**

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

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

| | SALARIO BASE | PLUS PERSONAL DE VINCULACIÓN | PLUS DE TRANSPORTE | PLUS DE ACTIVIDAD | QUEBRANTO MONEDA | TOTAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *PERSONAL DE JUEGO* | | | | | | |
| JEFE DE SALA | 125,07 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 151,21 |
| JEFE DE SECTOR | 102,24 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 128,39 |
| SUBJEFE DE SECTOR | 96,27 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 122,42 |
| JEFE DE MESA | 87,31 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 113,46 |
| SUBJEFE DE MESA | 84,32 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 110,47 |
| CRUPIER 1.ª | 78,35 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 104,50 |
| CRUPIER 2.ª | 72,38 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 98,53 |
| CRUPIER 3.ª | 66,40 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 92,55 |
| CRUPIER 4.ª | 63,42 | 13,11 | 7,84 | 4,85 | | 89,56 |
| CRUPIER AUX. 6 MES/1 AÑO | 55,94 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | | 80,87 |
| CRUPIER AUX. 3 MES/6 MES | 52,61 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | | 76,33 |
| CRUPIER AUX. HASTA 3 MES | 41,89 | 13,11 | 7,84 | 1,46 | | 64,64 |
| *TESORERÍA Y CAJA* | | | | | | |
| JEFE DE CAJA | 146,38 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | 3,61 | 174,92 |
| SUBJEFE DE CAJA | 100,06 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | 3,61 | 128,60 |
| CAJERO 1.ª | 80,74 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | 3,61 | 109,28 |
| CAJERO 2.ª | 74,77 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | 3,61 | 103,31 |
| CAJERO 3.ª | 62,82 | 13,11 | 7,84 | 3,64 | 3,61 | 91,36 |
| CAJERO AUX. 6 MES/1 AÑO | 55,94 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | 3,61 | 83,27 |
| CAJERO AUX. 3 MES/6 MES | 52,61 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | 3,61 | 79,94 |
| CAJERO AUX. HASTA 3 MES | 41,89 | 13,11 | 7,84 | 1,46 | 3,61 | 68,25 |
| *RECEPCIÓN* | | | | | | |
| JEFE DE RECEPCION | 90,30 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | | 114,02 |
| RECEPCION/FISONOM 1.ª | 80,74 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | | 104,46 |
| RECEPCION/FISONOM 2.ª | 74,77 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | | 98,49 |
| RECEPCION/FISONOM 3.ª | 56,85 | 13,11 | 7,84 | 2,43 | | 80,56 |
| REC/FISON.AUX 6 MES/1 AÑO | 55,94 | 13,11 | 7,84 | 1,46 | | 78,69 |
| REC/FISON.AUX. 3 MES/6 MES | 52,61 | 13,11 | 7,84 | 1,46 | | 75,36 |
| REC/FISON.AUX. HASTA 3 MES | 41,89 | 13,11 | 7,84 | 1,46 | | 64,64 |

| | SALARIO BASE | PLUS PERSONAL DE VINCULACIÓN | PLUS DE TRANSPORTE | PLUS DE ACTIVIDAD | QUEBRANTO MONEDA | TOTAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *VALET* | | | | | | |
| ENCARGADA LIMPIEZA | 55,16 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 78,10 |
| LIMPIADORA | 52,84 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 75,78 |
| *SEGURIDAD* | | | | | | |
| AGENTE DE SALA 1.ª | 87,48 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 110,42 |
| AGENTE DE SALA 2.ª | 80,78 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 103,72 |
| AGENTE DE SALA 3.ª | 68,62 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 91,57 |
| AGENTE DE SALA AUX. | 58,64 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 81,58 |
| VIGILANTE PARKING | 58,64 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 81,58 |
| PORTERO ACCESO | 58,64 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 81,58 |
| APARCACOCHES | 58,64 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | | 81,58 |
| *MAQUINAS DE AZAR* | | | | | | |
| OPERADOR/CAMBISTA 1.ª | 63,42 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | 3,61 | 89,97 |
| OPERADOR/CAMBISTA 2.ª | 60,79 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | 3,61 | 87,35 |
| OPERADOR/CAMBISTA 3.ª | 55,85 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | 3,61 | 82,40 |
| OPERADOR/CAMBISTA AUX. | 47,65 | 13,11 | 7,84 | 1,65 | 3,61 | 74,20 |

**633/13**

# ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 1 DE TORREMOLINOS (ANTIGUO MIXTO NÚM. 1)

Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 5/2010.
Negociado: L.
Sobre reclamación de cantidad verbal LPH.
De comunidad de propietarios edificio Vistasol.
Procuradora: Doña Rocío Rosillo Reín.
Letrado: Don Jorge Pedro Asensio Hospital.
Contra Farzad Mehrangiz.

**E d i c t o**

En el presente procedimiento juicio verbal (250.2) 5/2010, seguido a instancia de comunidad de propietarios edificio Vistasol frente a Farzad Mehranzig, se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

Juicio verbal número 5/2010.

Sentencia número 236/10. En Torremolinos, a 23 de septiembre de 2010.

Vistos por M.ª Virginia Vargas-Machuca Díaz, Magistrada-Jueza del Juzgado de Primera Instancia número uno de los de Torremolinos y su partido, los presentes autos de juicio verbal número 5/2010, sobre reclamación de cuotas de comunidad de propietarios, siendo parte demandante la comunidad de propietarios edificio Vistasol, representada por la procuradora doña Rocío Rosillo Reín y asistida del letrado don Jorge Pedro Asensio Hospital contra, como parte demandada Farzad Mehranzig, que ha permanecido en situación de rebeldía, constando las circunstancias personales de todos ellos en las actuaciones.

**Antecedentes de hecho**

Primero. Presentada por la parte actora en fecha de 4 de enero de 2010 demanda de juicio verbal en reclamación de cuotas comunitarias contra el referido demandado, la misma fue admitida a trámite por auto de fecha 14 de enero de 2010 citándose a las partes a la vista.

Segundo. El día señalado para la celebración de la vista, 21 de septiembre de 2010, tras previa suspensión, tuvo lugar la misma, con la comparecencia de la parte demandante mediante su representación procesal y defensa letrada y la incomparecencia de la parte demandada, que fue declarada en rebeldía, celebrándose el acto de la vista con el resultado que obra en autos.

Tercero. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

**Fundamentos de derecho**

Primero. Ejercita la parte demandante acción de reclamación de las cuotas de comunidad impagadas por el demandado Farzad Mehranzig, propietario del apartamento 1230 integrado en la comunidad de propietarios edificio Vistasol, sito en avenida Los Manantiales sin de Torremolinos, reclamando la suma de 1.408,52 euros, cantidad pendiente de pago a la comunidad demandante en concepto de cuotas de sostenimiento de gastos generales de la comunidad a fecha de diciembre de 2009, conforme se recoge en el certificado del Secretario-administrador unido a la demanda, aportándose igualmente copia del acta de la junta de 19 de abril de 2007 en que se acordó la reclamación de la deuda a los propietarios morosos, aprobándose el presupuesto de dicho ejercicio y habiéndose mantenido para los posteriores 2008 y 2009 el mismo presupuesto y por ende las mismas cuotas comunitarias. Se remitió carta certificada requiriendo de pago al hoy demandado (documentos 2 y 3 de la demanda).

La parte demandada no ha comparecido permaneciendo en situación de rebeldía.

Segundo. Han quedado acreditado en autos los siguientes hechos:

Farzad Mehranzig es propietario del apartamento 1.230, integrado en la comunidad de propietarios edificio Vistasol (antes Congreso VI), sito en avenida Los Manantiales, número 24 de Torremolinos, habiendo dejado impagadas a su vencimiento cuotas de sostenimiento de gastos comunes, ascendiendo la deuda por tal concepto a fecha de diciembre de 2009 a 1.408,52 euros. Se celebró en fecha de 19 de abril de 2007 junta de la citada comunidad en que se acordó la reclamación de la deuda a los propietarios morosos, entre los que se encontraba el referido, aprobándose el presupuesto de dicho ejercicio y habiéndose mantenido para los posteriores 2008 y 2009 el mismo presupuesto y por ende las mismas cuotas comunitarias.

Se remitió carta certificada requiriendo de pago al hoy demandado (documentos 2 y 3 de la demanda).

Tercero. La Ley 49/1960, de Propiedad Horizontal, de 21 de julio de 1960, establece en su arto 9.1.e que cada propietario deberá contribuir con arreglo a la cuota de participación fijada en el titulo o a lo especialmente establecido, a los gastos generales para el adecuado sostenimiento del inmueble, sus servicios, cargas y responsabilidades que no sean susceptibles de individualización.