

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 02/06/2017, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha. [2017/6997]

Visto el texto del I Convenio colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con juegos de Casino de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77100185012017, que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2017, al que se le ha dado nueva redacción en fecha 25 de abril de 2017, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por la organización empresarial Asociación de Empresarios de Juego de Castilla-La Mancha (Ejucaman), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos SMC-UGT CLM y CC.OO.-Servicios CLM, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 2 de junio de 2017

El Director General de Trabajo,
Formación y Seguridad Laboral
EDUARDO DEL VALLE CALZADO

I Convenio Colectivo Casinos y Establecimientos de Juegos de Casino de Castilla-La Mancha

Capítulo 01: Disposiciones generales
Capítulo 02: Contratación y empleo
Capítulo 03: Organización del Trabajo
Capítulo 04: Régimen disciplinario
Capítulo 05: Salud laboral
Capítulo 06: Igualdad y no discriminación
Capítulo 07: Formación
Capítulo 08: Derechos sindicales
Capítulo 09: Cuestiones sociales
Capítulo 10: Ordenación del tiempo de trabajo
Capítulo 11: Clasificación profesional
Capítulo 12: Condiciones económicas
Disposiciones adicionales
Anexo I: Grupos, categorías y niveles salariales
Anexo II: Condiciones económicas
Anexo III: Puntos de propina

Capítulo 01 Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (SMC-UGT CLM) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO-Servicios CLM); y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación de Empresarios de Juego de Castilla La Mancha (Ejucaman)

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a los Casinos y Establecimientos de Juego con juegos de casino, regulados como tales en la Ley 2/2013, de 25 de abril, del juego y las apuestas de Castilla-La Mancha y el Decreto 85/2013, de 23/10/2013, por el que se regula el régimen jurídico y títulos habilitantes exigidos a establecimientos y empresas de juego y a los trabajadores y trabajadoras de estos centros, con excepción del personal de servicio de comidas y bebidas, que se regirán por lo establecido en los convenios colectivos de hostelería del ámbito territorial en que se encuentre su centro de trabajo, y de las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo durante el período de consultas.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas.

Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. De acuerdo a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, propuesta de modificación del convenio durante su vigencia, para lo cual tendrá que convocar a la mesa negociadora del convenio, incluyendo a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será el de las organizaciones firmantes

Ejucaman: C/ Paris 15, Toledo.
FESMC-UGT CLM: Residencial Ronda s/n, Ciudad Real.
CCOO-Servicios CLM: C/ Alarcos 24, Ciudad Real.

Artículo 10. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Capítulo 02 Contratación y empleo

Artículo 11. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la empresa y que no tengan por origen la amortización de puesto de trabajo, serán cubiertas por la empresa, atendiendo a criterios objetivos de formación y capacidad, con personal de la propia

empresa y, en su defecto, con personal que pudiere haber sido afectado por expedientes de regulación de empleo extintos.

De los procesos de promoción, ascenso y ocupación de vacantes se informará a la representación sindical.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada el periodo de prueba será proporcional a la duración del contrato

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo. Se entregará fotocopia del contrato al representante sindical, así como de las prórrogas. En los casos de subcontratación la representación sindical de la empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 14. Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido

Con el objeto de mantener e incrementar un trabajo estable en el centro, de forma que se garantice un mínimo de calidad en el servicio prestado, las partes acuerdan que los establecimientos afectados por este convenio deberán mantener un porcentaje mínimo de contratos indefinidos del 60% de la plantilla.

Artículo 15. Contrato de fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato deberá detallar claramente

La actividad cíclica o intermitente de que se trate.

La determinación de la jornada y su distribución horaria.

La duración estimada de la actividad fija discontinua.

El orden de llamamiento, dentro de la misma categoría profesional, se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 17. Contrato de obra o servicio.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 18. Contrato eventual.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 19. Contrato de interinidad.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 20. Contrato de puesta a disposición

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances así como para la realización de campañas específicas.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 21. Contrato en prácticas.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado e) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 22. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado g) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 23. Cambio de empresario. Sucesión de empresa

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 24. Despidos

El empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador podrá ser visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma, por un representante legal de los trabajadores en la empresa o representante sindical.

Artículo 25. Dimisión

Cuando la causa del cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa, por escrito, con la antelación mínima de 30 días, si se trata de personal perteneciente a las funciones y categorías que en el artículo 12 tienen fijado un período de prueba de 6 meses, y de 15 días, el resto del personal.

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

Artículo 26. Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de un trabajador, se efectuarán por escrito y podrá tener la firma en el mismo acto de un representante sindical.

Artículo 27. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha decisión realizando un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 03 Organización del trabajo

Artículo 28. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados de personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 29. Modificación de condiciones de trabajo

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio, cuando proceda legalmente, se efectuarán entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden,

1. Representantes de los trabajadores
2. Trabajadores con mayores cargas familiares
3. Trabajadores con mayor antigüedad (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo)

Artículo 31. Movilidad funcional

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, el periodo para poder reclamar el ascenso por encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional será de cuatro meses durante un año o seis durante dos años.

Capítulo 04 Régimen disciplinario

Artículo 32. Graduación de las faltas

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con La graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificara, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

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

Artículo 33. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad de la asistencia al trabajo, (hasta treinta minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.
2. No cursar en 24 horas la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, las distracciones o falta de atención que causen un perjuicio a la empresa. Si como consecuencia se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, si se produjeran perjuicios de escasa consideración en el mismo.

5. Falta de aseo y limpieza personal u otras características estéticas que puedan afectar a la imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, sin perjuicio de aquellas que puedan ser consideradas como faltas graves.
8. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como muy grave
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
10. El uso de dispositivos de comunicación personales en la sala, salvo autorización de la empresa.

Artículo 34. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un período de treinta días o tres días en un periodo de noventa días.
3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
11. Las distracciones, negligencias y falta de atención al trabajo, que revistan trascendencia por la perturbación que origine en el mismo, o por la desatención que pueda presentar hacia el cliente.
12. La embriaguez o el consumo de drogas, fuera de actos de servicio que repercuta en el mismo.
13. Las faltas leves cuando medie mala fe manifiesta.

Artículo 35. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de seis meses, o quince durante un año.
2. Faltar tres o más días al trabajo durante un período de treinta días, o cuatro o más en un período de 90 días, sin causa que los justifique.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e o imagen de la empresa.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
8. 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 y subordinados.

9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

11. Originar frecuentes riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

14. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.

16. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

17. El incumplimiento de los reglamentos de juego y demás disposiciones aplicables y en especial:

Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio.

Participar directamente o por medio de tercera persona en los juegos de azar que se practiquen en las salas de juego existentes en el Establecimiento de Juego de Casino.

Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos. u. Conceder préstamo a los jugadores.

Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado para ello.

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.

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

Artículo 36. Sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 37. Prescripción de las faltas

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 05 Salud laboral

Artículo 38. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 39. Vigilancia de la salud

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud, como mínimo a través de una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario para el trabajador, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 40. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Equipos de trabajo y medios de protección

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo completa una vez al año.

El calzado será elegido por el trabajador, cumpliendo las especificaciones de uniformidad de la empresa.

Artículo 42. Evaluación de riesgos.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo 06

Igualdad y no discriminación

Artículo 43. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. Los representantes sindicales velarán por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando las suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 44. Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral

a) Se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

2. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

3. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

c) Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

2. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

3. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

4. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

5. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 45. Promoción del empleo para discapacitados

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Capítulo 07

Formación

Artículo 46. Formación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, además de lo establecido en el punto 3 de dicho artículo, los trabajadores disfrutarán de un permiso retribuido de hasta 30 horas al año para asistir a actividades formativas.

Capítulo 08

Derechos sindicales

Artículo 47. Representación de los trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 48. Organizaciones Sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 49. Acción sindical, secciones sindicales y delegados sindicales

El límite de 250 trabajadores establecido en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical para constituir Secciones Sindicales y nombrar Delegados Sindicales en las empresas quedará establecido en 150 trabajadores en el ámbito de aplicación de este Convenio

Además de lo establecido en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las empresas de entre 150 y 249 trabajadores, las centrales sindicales con representación en el comité de empresa podrán nombrar un delegado sindical que tendrá todas las garantías y derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas facilitarán a las secciones sindicales constituidas un tablón de anuncios en el que poder fijar información para los trabajadores, así como de un local donde poder desarrollar sus actividades.

Artículo 50. Cargos sindicales

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 51. Comités de Empresa y delegados/as de personal.

El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se verá incrementado en 5 horas mensuales para todos los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, que hayan sido elegidos en la misma candidatura podrán acumular su crédito horario, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, o creando una bolsa de horas sindicales gestionada por la central sindical que pre-

sentó la candidatura, que será la encargada de comunicar a la empresa que delegados, y en qué momento, harán uso de dichas horas.

Artículo 52. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran en calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente.

Capítulo 09

Cuestiones sociales

Artículo 53. Adaptación al puesto de trabajo.

Si la capacidad laboral de un trabajador quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa asignará al trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral.

Artículo 54. Complementos de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, a partir del primer día y hasta los 12 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, a partir del 13º día y hasta un máximo de 6 meses.

Artículo 55. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de los trabajadores que garantice un capital de 18.000 euros en caso de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada uno de los trabajadores.

Artículo 56. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a los herederos legales del mismo, la cantidad correspondiente a una mensualidad completa, con arreglo al salario del trabajador.

Artículo 57. Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

Los trabajadores que accedan a la jubilación ordinaria o anticipada y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la empresa, percibirán un premio de vinculación de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad de acceso a la jubilación	Mensualidades de salario
Edad legal de jubilación	1
Entre 1 año antes de la edad legal de jubilación y la edad legal de jubilación	2
Faltándole más de 1 año para la edad legal de jubilación	3

A propuesta de la empresa o el trabajador Estos premios de vinculación podrán ser sustituidos por permisos retribuidos especiales, cambiando las mensualidades de salario por meses de permiso retribuido, que se disfrutarán en los meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación. La sustitución de las mensualidades por permisos retribuidos deberá ser comunicada con 1 mes de antelación a la supuesta fecha de inicio del permiso.

Si el trabajador llevase entre cinco y diez años en la empresa o, si la desvinculación de la empresa fuese por una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, tendrá derecho a una mensualidad de salario.

Capítulo 10

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 58: Jornada laboral anual y semanal

La jornada laboral máxima para los trabajadores contratados a tiempo completo es de 1792 horas anuales. Se establece jornada laboral media de 40 horas de trabajo efectivo a la semana (sin superar la jornada anual) y dadas las especiales características de la actividad se pacta un horario flexible sin que la jornada diaria exceda de 10 horas.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de dos días completos ininterrumpidos.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotación lo más equitativamente posible.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 59. Calendario laboral.

Las empresas expondrán antes del día 25 de cada mes un calendario laboral del mes siguiente, donde se hará constar, para cada trabajador

Días de trabajo, con horario de entrada y salida
Días de descanso semanal
Días de vacaciones
Días de compensación de festivos.

Artículo 60. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales de los cuales, al menos 21 se disfrutarán ininterrumpidamente salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores. Cada trabajador conocerá su fecha de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 61. Horas complementarias.

Se estará a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Sólo se podrá establecer pacto de horas complementarias con los trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, o un contrato a tiempo parcial de duración determinada de duración superior a cuatro meses. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 62. Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación.

Se considera exceso de jornada todas las horas de trabajo que se realicen por encima de las 40 horas semanales, 168 mensuales o 1792 anuales. Este exceso de jornada será compensado en tiempo de descanso (acumulando las horas en días o períodos completos) de la siguiente forma.

El exceso semanal, se compensará dentro de las 4 semanas siguientes a la semana en que se realiza.

El exceso mensual, se compensará dentro de los 3 meses siguientes al mes en que se realiza.

El exceso anual, se compensará dentro del primer trimestre del año siguiente al que se realiza.

Si transcurrido el plazo de compensación en tiempo de descanso no se hubiese compensado, las horas de exceso se transformarán en horas extraordinarias y se abonarán como tales, dentro de los límites que establece el E.T. (80 horas anuales).

La dirección de la empresa informará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 63. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 64. Trabajo en festivos

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse, a través de mutuo acuerdo, de cualquiera de las formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el Primero de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales.
- b) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que convengan a la empresa y al trabajador.
- c) Compensar las horas correspondientes a dichos días, mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de la plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.
- d) Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador.

En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados anteriores, éstos deberán retribuirse como horas extras conforme a las cuantías que rijan en cada año.

Artículo 65. Licencias y permisos

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

- a) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, a los que se añadirán dos días más en caso de complicaciones en el parto o gravedad del recién nacido
- b) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el período que dure el motivo.

En los casos anteriores se añadirán días por desplazamiento, de la siguiente forma:

A otra localidad dentro de la misma provincia: dos días

A una provincia limítrofe: tres días

Al resto de España: cuatro días

Fuera de España: cuatro días, a los que se podrán añadir hasta cinco días más no retribuidos.

c) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

d) Un día por bautizo, primera comunión, o ceremonias análogas de distintas creencias religiosas, de hijos y nietos.

e) Quince días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

f) Un día por traslado del domicilio habitual. Si el traslado es a más de 150 kms. Se añadirá un día más.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores

h) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso de trabajo o residencia del trabajador y su cónyuge o ascendientes y descendientes directos, debiendo justificar también el tiempo de ejecución empleado en el trámite.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación asistida, sí como para la asistencia a las sesiones informativas previas a la acogida o adopción de menores, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos menores de 18 años, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad discapacitados dependientes; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

k) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.

l) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. Maternidad y paternidad

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 67. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas que se calcularan de la siguiente forma: 20 dividido por el porcentaje de jornada del trabajador = número de días naturales de permiso.

Artículo 68. Flexibilidad por conciliación

Además de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo el cuidado y educación de menores de seis años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

Artículo 69. Excedencias por cuidado de hijos y familiares

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia.

Artículo 70. Excedencias voluntarias.

El trabajador que disfrute de una excedencia voluntaria de acuerdo con el artículo 46.2 del estatuto de los trabajadores tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante el periodo de un año, transcurrido este conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa de acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71. Licencia sin sueldo

Los trabajadores con antigüedad superior a un año tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años, deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otro trabajador de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas o si coincidiera con los periodos de máxima actividad del negocio.

Artículo 72. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos y cónyuge), el trabajador podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración. En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, el trabajador podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

Artículo 73. Víctimas de violencia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 11

Clasificación profesional

Artículo 74. Clasificación del personal.

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

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

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

Artículo 75. Grupos y Categorías Profesionales.

La estructura del personal es la siguiente:

Grupo 1 (Juego)

Subgrupo 1. Dirección

- a) Director/a
- b) Subdirector/a

Subgrupo 2. Personal de sala

- a) Jefe/a de área
- b) Técnico/a de Mesa
- c) Croupier
- d) Locutor/a-Vendedor/a
- e) Técnico/a de Máquinas y Apuestas
- f) Aspirante a Croupier

Subgrupo 3. Personal de caja

- a) Cajero/a
- b) Auxiliar de Caja

Grupo 2 (Administración)**Subgrupo 1. Administración**

- a) Jefe/a Administrativo/a
- b) Oficial/a Administrativo/a
- c) Auxiliar Administrativo/a

Subgrupo 2. Almacén

- a) Encargado/a de Almacén
- b) Especialista de Almacén
- c) Auxiliar de Almacén

Grupo 3 (Servicios complementarios)**Subgrupo 1. Personal de seguridad.**

- a) Jefe/a de Seguridad
- b) Especialista de Seguridad
- c) Especialista de Recepción y Admisión
- d) Auxiliar de Seguridad

Subgrupo 2. Personal de mantenimiento y limpieza.

- a) Encargado/a de Mantenimiento y Limpieza
- b) Especialista de Mantenimiento
- c) Especialista de Limpieza
- d) Auxiliar de Mantenimiento y Limpieza

Artículo 76. Definición de Categorías Profesionales.

La estructura del personal es la siguiente:

Grupo 1 (Juego)**Subgrupo 1. Dirección**

- a) Director/a: Es la persona, provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración o Gerencia de la empresa y con conocimiento preciso de la mecánica operativa y técnica de la misma, tiene la responsabilidad de todos los departamentos con potestad disciplinaria, estando encargada de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos
- b) Subdirector/a: Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario, auxilia al/a la director/a y lo/a sustituye, en caso necesario

Subgrupo 2. Personal de sala

- a) Jefe/a de área: Es el/la empleado/a responsable ante la dirección de controlar, el comienzo y desarrollo y cierre de una o varias partidas al objeto de asegurar el más alto nivel de eficiencia, seguridad y servicio al cliente de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.
 - b) Técnico/a de Mesa: desarrolla el juego del bingo, es la persona que comprueba el sorteo, cartones vendidos y el cobro y pago de los mismos
 - c) Croupier: Es el/la empleado/a responsable ante la dirección y e/la jefe/a de área de realizar y en su caso controlar las operaciones, solo/a o en equipo, con los elementos de juego necesarios, para que la partida o partidas, comiencen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad.
 - d) Locutor/a -Vendedor/a: Es quien realiza la venta de los cartones, lectura de las bolas y abona los premios a los clientes
 - e) Técnico/a de máquinas y apuestas: Controla y supervisa el correcto funcionamiento de todas las máquinas que existen en Establecimiento de Juego de Casino y dar atención a los clientes a los problemas que se puedan plantear en este sentido
 - f) Aspirante a croupier: Es el/a empleado/a que con una formación teórica impartida en la escuela de croupiers de los casinos, realiza la práctica de los estudios recibidos bajo la tutela de los/as croupiers del centro, quienes les prestarán la asistencia y orientaciones que requiere su preparación y formación práctica.
-

Subgrupo 3. Personal de caja

- a) **Cajero/a:** Es el/la empleado/a responsable ante la dirección de la realización de las actividades de la administración contable del establecimiento de juego de casino, y, especialmente del control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas recreativas y de azar, así como la correcta operación y funcionamiento de las mismas en el propio establecimiento, y las operaciones generales y específicas de los clientes y visitantes, que definan las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, con las máximas garantías de seguridad, eficacia y buen trato al cliente.
- b) **Auxiliar de caja:** Es el/a empleado/a que trabaja bajo la tutela de los/as cajeros/as del centro, quienes le prestarán la asistencia y orientación que requiere su preparación y formación práctica.

Grupo 2 (Administración)**Subgrupo 1. Administración**

- a) **Jefe/a administrativo/a:** Es el/la empleado/a responsable de coordinar y dirigir todos los trabajos del área administrativa.
- b) **Oficial/la administrativo/a:** Es el/la empleado/a que, poseyendo una preparación completa en trabajos de oficina, desempeña los de mayor responsabilidad con plena iniciativa. Corresponde a esta categoría los trabajos de contabilidad que exigen discernimiento y solución, redacción de documentos, contratos, memorias, escritos y correspondencia no formularia; confección completa de nóminas y liquidaciones de la seguridad social; elaboración, análisis e interpretación de estadísticas y, en general, las que requieran elevado grado de capacidad y experiencia.
- c) **Auxiliar administrativo/a:** Es el/la empleado/a que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos corrientes, que no precisan de especial iniciativa, tales como mecanografiar escritos y correspondencia; archivo y clasificación de fichas y documentos; inscribir anotaciones en el libro de registros; manejar máquinas calculadoras y demás trabajos del mismo nivel.

Subgrupo 2. Almacén

- a) **Encargado/a de almacén:** Es el/la empleado/a responsable de coordinar y dirigir todos los trabajos de almacén
- b) **Especialista de almacén:** Habrá de recibir toda clase de mercancías y comprobar todos los pedidos realizados, que deberán llevar su visto bueno, haciendo los asientos en los libros correspondientes o en documentos similares de control e inventario, cuidará de suministrar a las distintas dependencias, previa entrega de vales firmados por los/las encargados/as.
- c) **Auxiliar de almacén:** Auxiliará al/a la especialista de almacén en las operaciones de embotellado, trasiego, carga y descarga de todo tipo de material.

Grupo 3 (Servicios complementarios)**Subgrupo 1. Personal de seguridad.**

- a) **Jefe/a de seguridad:** Es el/la responsable de la seguridad en el establecimiento, coordinando y dirigiendo a todo el personal del área
- b) **Especialista de seguridad:** Es aquel/la trabajador/a que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, desempeña personal y directamente las tareas de vigilancia y protección del local, bienes o personas, que se le encomienden, con arreglo a las instrucciones que le sean facilitadas para cada tipo de vigilancia o protección
- c) **Especialista de Recepción y Admisión:** Es el/a empleado/a responsable ante la dirección de recepción de realizar las operaciones necesarias para facilitar la captación, admisión al recinto del Establecimiento de Juego de Casino y el control dentro del mismo de los clientes, de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente. Estas operaciones comprenden entre otras, la emisión de tarjetas o tickets de entrada, comprobación de ficheros, cobro de entradas, control de fisonomía, funcionamiento de servicios anejos, (guardarropía, teléfonos) y cualesquiera otros trabajos interiores o exteriores que tengan por objeto la promoción o captación de clientes para las salas de juego o actos organizados por el Establecimiento.
- d) **Auxiliar de seguridad:** Es el/a empleado/a que auxilia a los/as empleados/as de seguridad en las funciones que deben realizar

Subgrupo 2. Personal de mantenimiento y limpieza.

- a) **Encargado/a de mantenimiento y limpieza:** Coordina los trabajos de mantenimiento y limpieza y al personal que los realiza.
- b) **Especialista de mantenimiento:** Es el/la empleado/a responsable de la ejecución de los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación en todo el establecimiento de juego de casino
- c) **Especialista de Limpieza:** Como su nombre indica, son los/as trabajadores/as encargados del aseo y limpieza de los locales, y de los trabajos relacionados con el lavado de ropas, uniformes, lencería y varios.

d) Auxiliar de mantenimiento y limpieza: Es el/la empleado/a que auxilia a los/as empleados/as de mantenimiento y limpieza en las funciones que deben realizar

Artículo 77. Promoción.

La promoción y ascensos del personal tendrán como finalidades:

- a. Optimizar la estructura, adecuando la capacidad personal a la función del puesto
- b. Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico
- c. Complementar la política de selección y formación del personal
- d. Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados

Promociones

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

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

La categoría de "Aspirante a Croupier" sólo podrá mantenerse durante un periodo de doce meses, al cabo del cual será obligatorio el ascenso a la categoría de "Croupier"

Capítulo 12

Condiciones económicas

Artículo 78. Pago del salario.

El pago de las nóminas se efectuará mensualmente antes del día 8 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 75% del importe del salario y previa justificación de su necesidad

Artículo 79. Conceptos económicos.

La retribución de los trabajadores afectados por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos

Artículo 80. Salario Base.

El Salario Base remunerará el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada trabajador, la cuantía del mismo se establece, en cantidad anual, en el Anexo de Condiciones Económicas, en la que se incluye la cantidad correspondiente a gratificaciones extraordinarias y su cómputo mensual es el resultado de dividir dicho total entre 14.

Artículo 81. Incrementos Salariales.

Año 2018: 1,1% sobre todos los conceptos económicos del año 2017

Año 2019: 1,6% sobre todos los conceptos económicos del año 2018

Artículo 82. Complementos personales:

Se establece un Complemento Personal que comprenderá aquellas retribuciones que por provenir de la aplicación de otro convenio, antes de la entrada en vigor de este (como el de las empresas organizadoras del juego del bingo), o de pactos previos, perciba el trabajador de forma personal e individualizada y que no tengan encaje en otros complementos descritos en este convenio.

Artículo 83. Gratificaciones extraordinarias.

El salario base y los complementos personales se dividen en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias, estas pagas se abonarán de la siguiente forma:

Paga de Verano: se abonará el 20 de junio, correspondiente al primer semestre del año.

Paga de Navidad: se abonará el 20 de diciembre, correspondiente al segundo semestre del año.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, estas pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

Artículo 84. Complementos

Se establecen los siguientes complementos, cuyas cantidades, en cuantía anual, se establecen en el Anexo de Condiciones Económicas:

1. Plus de Convenio: distinguiendo a trabajadores que presten sus servicios en Casinos o en Establecimientos de Juego de casinos y retribuirá la dedicación, calidad en la prestación del trabajador, y la eventual prolongación por un mínimo período de la jornada por necesidades del cierre de la actividad y la prestación en festivos de su trabajo.

2. Plus de Nocturnidad: para retribuir a aquellos trabajadores que presten su jornada total o parcialmente a partir de las 22:00 horas.

3. Plus de Quebranto de Moneda: para retribuir a trabajadores cuyo trabajo se desarrolla en relación directa con manejo de fondos, por las pérdidas que eventualmente puedan producirse, y va dirigido a trabajadores de Caja, Técnicos de Mesa y Locutores-Vendedores.

Artículo 85. Reparto del tronco de propinas

El Decreto 85/2013, de 23/10/2013, por el que se regula el régimen jurídico y títulos habilitantes exigidos a establecimientos y empresas de juego de la Consejería de Hacienda de Castilla-La Mancha establece en su artículo 54.1 "El régimen de las propinas se adecuará a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores".

En consecuencia con lo anterior, para el reparto de propinas, primará lo acordado entre la empresa y los trabajadores. Para el caso de no existir acuerdo se remitirá a lo que se establezca en el Anexo de Puntos de Propina.

Se entiende por "Tronco de Propinas", la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las Mesas, junto a la propinas de Recepción, Caja y Sala de Máquinas. El Tronco de Propinas destinado a los trabajadores nunca podrá ser inferior al 35% del total percibido por tal concepto.

El devengo de este concepto no retribuido y de carácter extrasalarial será mensual, iniciándose el día 21 de cada mes natural y finalizando el día 20 del siguiente, ambos inclusive.

El disfrute de vacaciones, de licencias retribuidas o las situaciones de I.T. no limitará el derecho de los trabajadores a participar con plenos efectos en el reparto de las propinas cuyo devengo coincida con tales situaciones.

Artículo 86. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para los trabajadores afectados por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = (\text{SB} + \text{CP} + \text{PC} + \text{PN} + \text{QM}) / \text{HJ}$$

SB: Salario Base Anual

CP: Complementos Personales Anuales.

PC: Plus de Convenio Anual

PN: Plus de Nocturnidad Anual

QM: Plus de Quebranto de Moneda Anual

HJ: Horas de Jornada Anual

Artículo 87. Complemento por horas extraordinarias.

Cuando los excesos de jornada establecidos en el artículo 62 "Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación", de este convenio, se conviertan en horas extraordinarias, por no haber sido compensados en el plazo correspondiente, se abonarán con un precio del 150% de la hora ordinaria.

Artículo 88. Retribución de los contratos formativos.

Contrato de prácticas:

Primer año: 70% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Segundo año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Contrato para la formación:

Primer año: 70% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Segundo año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Tercer año: 90% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Artículo 89. Incentivos

Las empresas, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, podrán establecer sistemas de incentivos para incrementar las retribuciones establecidas en este convenio

Disposiciones Adicionales

Única:

Al objeto de integrar en este Convenio y en su estructura salarial a los trabajadores que presten sus servicios en Establecimientos con Juegos de Casino que se vinieran rigiendo por el anterior Convenio de Bingo o pactos previos, y de acuerdo con los artículos 5 y 82 del presente convenio, el cómputo salarial global se calculará por la suma del salario base dividido en catorce pagas más la suma de los complementos salariales divididos por 12 mensualidades.

Los trabajadores que percibieren salarios por encima de ese cómputo, el exceso se integrará como complemento ad personam que se abonará en la nómina mensual.

Anexo I
Grupos, Categorías y Niveles Salariales

Juego	Administración	Servicios Complementarios	Nivel Salarial
Director/a			1
Subdirector/a			2
Jefe/a de área	Jefe/a administrativo	Jefe/a de seguridad	3
Cajero/a	Jefe/a de almacén	Encargado/a de mantenimiento y limpieza	
Técnico/a de mesa			4
Croupier	Oficia/la administrativo/a	Especialista de seguridad	5
Locutor/a-Vendedor/a	Especialista de almacén	Especialista de mantenimiento	
Técnico/a de máquinas y apuestas		Especialista de recepción y admisión	
Auxiliar de caja		Especialista de limpieza	
	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar de seguridad	6
	Auxiliar de almacén	Auxiliar de mantenimiento y limpieza	
Aspirante a croupier			7

Anexo II
Condiciones Económicas

Año 2017

Artículo	Concepto	Cantidad	
80	Salario Base	Anual (14 pagas)	Mensual
	Nivel Salarial 1	19.600,00 €	1.400,00 €
	Nivel Salarial 2	16.800,00 €	1.200,00 €
	Nivel Salarial 3	14.000,00 €	1.000,00 €
	Nivel Salarial 4	12.740,00 €	910,00 €
	Nivel Salarial 5	12.600,00 €	900,00 €
	Nivel Salarial 6	11.900,00 €	850,00 €
	Nivel Salarial 7	11.130,00 €	795,00 €
84	Complementos	Anual (12 pagas)	Mensual
	Plus de Convenio		
	Casinos	1.080,00 €	90,00 €
	Establecimientos de Juego con juegos de casino	960,00 €	80,00 €
	Plus de Nocturnidad	990,60 €	82,55 €
	Quebranto de moneda	173,40 €	14,45 €
87	Horas Extraordinarias	150% de la hora ordinaria	
88	Contratos formativos	Según categoría	
	Prácticas		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Formación		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Tercer año	90%	
55	Seguro de accidentes	18.000,00 €	
56	Ayuda por fallecimiento	1 mensualidad.	
57	Premios de vinculación		
	Sin requisito de antigüedad, Por incapacidad	1 mensualidad	
	Con más de 5 años de antigüedad, Por jubilación	1 mensualidad	
	Con más de diez años de antigüedad		
	A la edad legal de jubilación (E.L.J)	1 mensualidad	
	Entre 1 año antes de E.L.J. y E.L.J.	2 mensualidades	
Faltándole más de 1 año para E.L.J.	3 mensualidades		

Anexo II
Condiciones Económicas

Año 2018 (Incremento del 1,1% sobre las tablas del 2017)

Artículo	Concepto	Cantidad	
80	Salario Base	Anual (14 pagas)	Mensual
	Nivel Salarial 1	19.815,60 €	1.415,40 €
	Nivel Salarial 2	16.984,80 €	1.213,20 €
	Nivel Salarial 3	14.154,00 €	1.011,00 €
	Nivel Salarial 4	12.880,14 €	920,01 €
	Nivel Salarial 5	12.738,60 €	909,90 €
	Nivel Salarial 6	12.030,90 €	859,35 €
	Nivel Salarial 7	11.252,50 €	803,75 €
84	Complementos	Anual (12 pagas)	Mensual
	Plus de Convenio		
	Casinos	1.091,88 €	90,99 €
	Establecimientos de Juego con juegos de casino	970,56 €	80,88 €
	Plus de Nocturnidad	1.001,52 €	83,46 €
	Quebranto de moneda	175,32 €	14,61 €
87	Horas Extraordinarias	150% de la hora ordinaria	
88	Contratos formativos	Según categoría	
	Prácticas		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Formación		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Tercer año	90%	
55	Seguro de accidentes	18.198,00 €	
56	Ayuda por fallecimiento	1 mensualidad.	
57	Premios de vinculación		
	Sin requisito de antigüedad, Por incapacidad	1 mensualidad	
	Con más de 5 años de antigüedad, Por jubilación	1 mensualidad	
	Con más de diez años de antigüedad		
	A la edad legal de jubilación (E.L.J)	1 mensualidad	
	Entre 1 año antes de E.L.J. y E.L.J.	2 mensualidades	
Faltándole más de 1 año para E.L.J.	3 mensualidades		

Anexo II
Condiciones Económicas

Año 2019 (Incremento Del 1,6% Sobre Las Tablas Del 2018)

Artículo	Concepto	Cantidad	
80	Salario Base	Anual (14 pagas)	Mensual
	Nivel Salarial 1	20.132,70 €	1.438,05 €
	Nivel Salarial 2	17.256,54 €	1.232,61 €
	Nivel Salarial 3	14.380,52 €	1.027,18 €
	Nivel Salarial 4	13.086,22 €	934,73 €
	Nivel Salarial 5	12.942,44 €	924,46 €
	Nivel Salarial 6	12.223,40 €	873,10 €
	Nivel Salarial 7	11.432,54 €	816,61 €
84	Complementos	Anual (12 pagas)	Mensual
	Plus de Convenio		
	Casinos	1.109,40 €	92,45 €
	Establecimientos de Juego con juegos de casino	986,04 €	82,17 €
	Plus de Nocturnidad	1.017,60 €	84,80 €
	Quebranto de moneda	178,08 €	14,84 €
87	Horas Extraordinarias	150% de la hora ordinaria	
88	Contratos formativos	Según categoría	
	Prácticas		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Formación		
	Primer año	70%	
	Segundo año	80%	
	Tercer año	90%	
55	Seguro de accidentes	18.398,18 €	
56	Ayuda por fallecimiento	1 mensualidad.	
57	Premios de vinculación		
	Sin requisito de antigüedad, Por incapacidad	1 mensualidad	
	Con más de 5 años de antigüedad, Por jubilación	1 mensualidad	
	Con más de diez años de antigüedad		
	A la edad legal de jubilación (E.L.J)	1 mensualidad	
	Entre 1 año antes de E.L.J. y E.L.J.	2 mensualidades	
Faltándole más de 1 año para E.L.J.	3 mensualidades		

Anexo III
Puntos de Propina

Juego	Puntos
Jefe/a de área	8-9
Cajero/a	4
Croupier	4-7
Técnico de máquinas y apuestas	6
Auxiliar de caja	1-2
Aspirante a croupier	2-3

Servicios Complementarios	Puntos
Jefe/a de seguridad	1-2
Encargado/a de mantenimiento y limpieza	2
Especialista de seguridad	4
Especialista de mantenimiento	2
Especialista de recepción y admisión	2
Especialista de limpieza	1
Auxiliar de seguridad	2-3
Auxiliar de mantenimiento y limpieza	1