

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima” (centros de Torreldones y paseo de Recoletos, números 37-41, de Madrid) (código número 28000452011983).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima” (centros de Torreldones y paseo de Recoletos, números 37-41, de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de mayo de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA****Mayo de 2016**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*—1. Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios en el Casino de Juego Gran Madrid, S.A., pertenecientes a las categorías laborales reseñadas en el Anexo I.

2. En el caso de creación de nuevas actividades, las personas que prestaran sus servicios en las mismas, quedarían incluidas en este Convenio, bien en alguno de los Departamentos existentes o en los que en el futuro pudieran crearse.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará exclusivamente a los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo ubicados en la A-6, Km. 29 del término municipal de Torreldones (Madrid) y Paseo de Recoletos número 37-41 de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2016, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2017.

Las tablas salariales se aplicarán con efectos del 1 de mayo de 2016.

Art. 4. *Prórroga y denuncia.*—El presente Convenio será prorrogado por igual período de vigencia hasta que cualquiera de las partes lo denuncie mediante escrito dirigido a la otra, con la antelación mínima de un mes, al término de la vigencia del mismo. De no efectuarse esta denuncia con la referida anticipación, este Convenio se entenderá prorrogado de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 86.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Una vez que se haya denunciado, y hasta tanto se acuerda y suscriba un nuevo Convenio, en las materias no excluidas expresamente de prórroga, continuarán en vigor las cláusulas normativas del presente Convenio, pudiendo las partes adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos.

La prórroga del convenio no se aplicará respecto a la retribución establecida para 2016 y 2017, contenida en el artículo 32º b), b.1), b.2), b.3), dado que ello solo operará en el período de vigencia pactado de esos años.

Art. 5. *Prelación de normas.*—1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter preferente o prioritario a otras disposiciones de carácter general, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del Artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

2. En lo no previsto serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y las demás de general aplicación.

3. No serán de aplicación a la Empresa y trabajadores afectados por este Convenio, los Convenios Colectivos de cualquier ámbito funcional o geográfico que se puedan pactar, que afecten a las actividades de los Casinos de Juego.

Art. 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—1. Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente rigieran por aplicación de Disposiciones Legales o Contratos Individuales de Trabajo.

2. Las Disposiciones Legales de aplicación general que se establezcan en el futuro solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente Convenio, considerándose, en otro caso, absorbidas por las condiciones pactadas, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º.5 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las condiciones personales actualmente existentes que excedan en conjunto de las pactadas en este Convenio, serán respetadas a título estrictamente personal.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las Autoridades Laborales competentes no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción.

Capítulo II

Régimen general

Art. 8. *Organización del trabajo.*—1. Dada la importancia que un trato personalizado y una atención esmerada a nuestros clientes tienen para el buen desarrollo de las distintas actividades del Casino Gran Madrid, las partes firmantes se comprometen a poner todos sus medios y empeño para que pasen a ser uso normal y cotidiano del trabajo de los empleados.

En consecuencia, reconocen como objetivo prioritario la atención y servicio a los clientes, ya que, la amabilidad, el trato, el respeto, la cortesía, el aseo y presencia física de los empleados, la profesionalidad y dedicación, etc., tienen repercusión directa en el incremento o disminución de la productividad.

2. De acuerdo con la Legislación vigente, corresponde a la Empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

Art. 9. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de las distintas funciones y permitir las sustituciones en casos de necesidad, dotando, de esta manera, a la estructura de la empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público y la promoción integral del personal propio.

Por ello, la realización de funciones diversas dentro de cada Grupo Profesional, no supondrá cambio de categoría, ni en la puntuación, hasta que se consolide el ascenso por promoción, según lo previsto en el Artículo 19º.

En todo caso, será de aplicación lo previsto en el art. 10º del Ley 3/2012 o norma que lo sustituya.

A estos efectos, las categorías profesionales quedan integradas en los siguientes Grupos Profesionales:

- Personal de Juego:
 - Inspector.
 - Jefe de Mesa.
 - Croupier.
 - Asistente de Sala.
- Personal de Caja:
 - Jefe de Caja.
 - Subjefe de Caja.
 - Cajero.
 - Asistente de Sala.
- Personal de Máquinas de Azar:
 - Jefe Operadores Máquinas de Azar.
 - Jefe de Equipo Técnico.
 - Operador Máquinas de Azar.
 - Técnicos Máquinas de Azar.
 - Asistente de Sala.
- Personal de Recepción:
 - Jefe de Recepción/Fisonomía.
 - Subjefe de Recepción/Fisonomía.
 - Recepcionista/Fisonomista.
 - Operador T.V.
 - Asistente de Sala.
- Personal de Administración:
 - Jefe Administrativo.
 - Oficial Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.
 - Facturista.
 - Comercial.
- Personal de Cocina:
 - 2º Jefe de Cocina.
 - Jefe de Pastelería.

- 3º Jefe de Cocina.
 - 2º Jefe de Pastelería.
 - Jefe de Partida Cocina/Pastelería.
 - Cocinero/Oficial Pastelero.
 - Ayudante de Cocina/Pastelería.
 - Pinche.
 - Jefe de Office.
 - Subjefe de Office.
 - Fregador.
- Personal de Restaurante y Bares:
- Maitre/Jefe de Bares.
 - Jefe de Sector.
 - Camarero.
 - Ayudante de Camarero.
 - Ayudante de Sala.
- Personal de Economato:
- Jefe de Economato.
 - Ayudante de Economato.
- Personal de Mantenimiento:
- Subjefe de Mantenimiento.
 - Jefe de Equipo Mantenimiento.
 - Jefe de Equipo Carpintería.
 - Oficial Mantenimiento.
 - Ayudante de Mantenimiento.
- Personal de Gobernaduría:
- Subgobernanta/e 1ª.
 - Limpiador/a.
 - Empleado/a de gobernaduría.

Art. 10. *Jornada de trabajo anual.*—1. El número de días laborables y horas efectivas de trabajo anuales será el siguiente:

- Días laborables: 223.
- Horas anuales de trabajo: 1.784.

2. Para un adecuado control de las horas efectivas de trabajo, todo el personal afectado por Convenio deberá fichar a la entrada y salida del trabajo.

Art. 11. *Horarios y descansos.*—1. De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 10º, la Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes programas anuales de trabajo, descansos semanales y vacaciones para todos los empleados de la Empresa. Estos programas serán entregados al Comité de Empresa antes del inicio del año a que se refieran.

2. Los horarios de trabajo del personal, se distribuirán en la forma que en cada momento determine la Dirección dentro de los límites del Artículo 34º del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 1561/1995 y se hallarán sujetos a las variaciones que requieran las necesidades del trabajo a tenor de las distintas afluencias de clientes que experimente el Casino según la estacionalidad, días de la semana, concurrencia de grupos, espectáculos, promociones, etc.

3. La Dirección del Casino queda facultada para, en función de las necesidades del servicio, prolongar la jornada de cualquier empleado, hasta dos horas más allá de la hora de salida, prevista en el correspondiente horario del día en cuestión.

Estas horas, realizadas en exceso sobre el horario previsto, serán compensadas por horas de descanso, dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.

Art. 12. *Descanso semanal y diario.*—1. El descanso semanal será, con carácter general, de dos jornadas continuadas e ininterrumpidas; es decir: cinco jornadas de trabajo y dos de descanso.

Para posibilitar la rotatividad y lograr que el descanso en sábados, domingos y festivos sea lo más equitativo posible, el ciclo de cinco días de trabajo y dos de descanso podrá modificarse, en los casos necesarios, recuperándose el tiempo de descanso no disfrutado a la mayor brevedad posible y de conformidad con el sistema de rotas que se establezca.

2. En grupos de trabajo pequeños o sometidos a turnos que cubran las 24 horas del día, en los que resulte difícilmente aplicable lo señalado en el párrafo anterior, la Empresa y el Comité podrán acordar fórmulas especiales de organización de turnos que deberán respetar los acuerdos básicos de trabajo y descanso.

3. El personal que trabaja en las mesas de juego disfrutará de un descanso de 15 minutos por cada 60 trabajados, salvo que, por fuerza mayor y motivos excepcionales y no previstos, la Dirección estimará la necesidad de prescindir de dicho descanso. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

4. Los empleados cuyos horarios coincidan con los fijados para la comida o cena, dispondrán, en sus Programas de Trabajo, del tiempo necesario para las mismas y que será de 30' ó 60', según los casos.

El tiempo establecido a tal efecto no será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 13. *Normas para regular los cambios en los programas y horarios de trabajo.*—

1. Situaciones:

Los cambios pueden realizarse respecto a:

- Programa anual de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de descanso.
- Horarios diarios de trabajo.
- Utilización de días de vacaciones que no figuren en el Programa Anual de Trabajo. —días C—.
- Asimismo, existe la posibilidad de que el empleado utilice días de permiso no retribuido en determinadas circunstancias.

Los cambios enumerados pueden producirse a iniciativa de la Dirección, cuando se produzcan causas imprevistas y justificadas que lo requieran o a petición del empleado.

2. Reglas generales:

Los cambios se harán por escrito, debidamente razonados y en los plazos y circunstancias establecidas en este artículo.

Cuando por causas imprevistas los cambios no puedan comunicarse en la forma y tiempo establecidos en este documento se llevarán a efecto, siempre que el empleado -cuando el cambio sea por iniciativa de la Dirección- pueda ser debidamente advertido, con antelación suficiente; el cambio será documentado a posteriori, explicando las causas del retraso.

3. Procedimientos y plazos:

Todos los cambios de Programas y Horarios que se produzcan serán documentados en el impreso correspondiente, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Cambios por iniciativa de la Dirección:

- La Dirección comunicará por escrito al empleado el cambio a efectuar y los motivos del mismo, utilizando para ello el impreso correspondiente.
- El empleado acusará recibo de la comunicación, que será remitida al Departamento de Recursos Humanos para su registro y archivo.
- Cuando se den circunstancias que impidan notificar el cambio al empleado en la forma prevista, por encontrarse libre, de vacaciones, etc., se le advertirá del cambio utilizando los medios ordinarios en estos casos: correo certificado, telegrama, teléfono, correo electrónico, documentándose el cambio con posterioridad.
- Los cambios por iniciativa de la Dirección se atenderán a las siguientes condiciones y plazos:
- Vacaciones: si es necesario efectuar un cambio, se comunicará al empleado al menos con 30 días de antelación sobre la fecha de inicio.
- Cuando este cambio afecte a ciclos de vacaciones comprendidos entre el 15 de junio y el 1 de septiembre, se adjudicará al empleado un ciclo inmediato, anterior o posterior, si lo desea.
- Días libres: el cambio será comunicado con una antelación mínima de 24 horas.
- Horarios diarios de trabajo: el cambio será comunicado con una antelación mínima de 24 horas.
- Días de vacaciones no fijadas en rota —días C—: si el empleado no utiliza los días C, la Dirección los fijará directamente procediendo a establecer las fechas en que el empleado debe utilizarlos.

Para ello lo comunicará por escrito al empleado, respetando una antelación mínima de 24 horas respecto a la fecha que se fije.

b) Cambios por iniciativa del empleado:

Los cambios entre empleados podrán efectuarse entre quienes tengan categorías similares y funciones y conocimientos análogos; en el Departamento de Juego podrán hacer cambios entre sí las siguientes categorías:

- Inspectores.
- Jefes de Mesa.
- Croupiers.
- Asistente de Sala.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- Presentación de solicitud a la Dirección de su Departamento, la cual acusará recibo de la misma y autorizará el cambio si se atiende a las condiciones establecidas; la solicitud irá firmada por los dos solicitantes.
- La Dirección del Departamento remitirá la solicitud, debidamente informada, al Departamento de RR. Humanos, donde se registrará el cambio y se corregirá el calendario de trabajo.

En el caso de que la respuesta sea denegatoria se hará figurar en la solicitud el motivo de la negativa.

Las situaciones posibles son las siguientes:

- Vacaciones:
 - Si el cambio afecta a todos los ciclos de vacaciones del año se solicitará antes del 15 de diciembre del año anterior.
 - Si el cambio afecta a un solo ciclo, solo se podrá cambiar una sola vez cada ciclo y se solicitará con una antelación mínima de 30 días sobre la fecha de inicio.
- Días de descanso: La petición se hará al menos con 24 horas de antelación.
- Horarios de trabajo: La petición se hará al menos con 24 horas de antelación.
- Días no prefijados de vacaciones (días C):
 - La solicitud se hará por escrito y con una antelación mínima de 24 horas sobre la fecha prevista.
 - No se dispondrá de días C en sábados, salvo que la organización y las necesidades del Servicio lo permitan, a criterio de la Dirección de Juego.
 - En caso de que sean solicitados para un día determinado más de los que pudieran concederse, serán adjudicados por riguroso orden de petición.

c) Días de permiso no retribuido:

Cuando el empleado necesite disponer de días libres y no sea factible hacerlo de sus descansos o vacaciones podrá solicitar días de permiso no retribuido.

Para ello presentará la petición a la Dirección de su Departamento, razonando los motivos; esta se trasladará al Departamento de RR. Humanos, la decisión de conceder o no los días solicitados, será tomada de común acuerdo por los dos Departamentos y comunicada por escrito al empleado.

Aunque no se fije un plazo mínimo de antelación, se recomienda que la petición se haga lo antes posible.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—1. Las horas extraordinarias podrán ser abonadas o compensadas con tiempo de descanso.

2. Con carácter general, serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. De no ser compensadas, conforme al punto anterior, deberán ser abonadas con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal, siendo la fórmula la siguiente:

$$\frac{\text{Salario garantizado anual} + \text{Plus de vinculación anual}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}} \times 1,75$$

Art. 15. *Vacaciones*.—1. Se establece un período anual de vacaciones de 30 días naturales, que deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

2. El trabajador que ingrese en la Empresa tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, en proporción al tiempo de prestación de servicios en el año.

3. Las vacaciones anuales se disfrutarán durante todo el año, dada la imposibilidad de concentrarlas en los meses de verano. Los calendarios de vacaciones serán establecidos en cada Departamento, por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, conforme a un sistema rotativo.

4. En los casos en que los dos cónyuges o las parejas de derecho presten servicios para la Empresa, se les asignará el mismo turno de vacaciones. No obstante, si la aplicación de este precepto causase graves perjuicios al funcionamiento de los servicios, se podrá dejar sin efecto por la Comisión Paritaria reunida a tal fin.

5. Cuando el trabajador contraiga matrimonio dentro del período de vacaciones por turno asignado, este quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio, reanudándose al finalizar la misma. Lo anterior queda condicionado a que la boda sea preavisada a la Dirección de la Empresa, al menos con 15 días de antelación.

6. El personal que trabaje a turnos y no descansa en fiestas y domingos, tendrá derecho a acumular a los días de vacaciones, tantos como fiestas abonables y no recuperables haya en el año o parte del mismo trabajado, determinante del período de vacaciones.

7. Al personal de Mantenimiento que preste sus servicios entre las 18 horas del día 24 y las 6 horas del 25 de diciembre, se le computará un día más a los efectos del párrafo 6.

8. Todo el personal de la Empresa, que desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior tenga un índice de absentismo igual a cero, disfrutará de un día “C” adicional para el año siguiente. A estos efectos, no computarán como absentismo todas las licencias retribuidas contempladas en el Art. 22º del presente Convenio ni las faltas al trabajo por accidente laboral.

9. 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 48.4 del E.T. en redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Art. 16. *Ingresos*.—1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales existentes sobre Contratación de Personal en Casinos de Juego.

2. La Dirección de la Empresa, en el supuesto de vacantes no cubiertas por el procedimiento apuntado en el artículo 19º, o en el caso de puestos de nueva creación, podrá cubrir el citado puesto con personal ajeno a la Empresa.

A estos efectos, los candidatos se someterán a las pruebas de selección profesional que la Empresa considere oportunas. Las pruebas a superar por los candidatos para cubrir vacantes, no podrán ser diferentes a las realizadas por el personal de plantilla.

3. El personal de Hostelería recibirá la formación general y específica de manipulador de alimentos en la actividad que desarrolle y su correspondiente certificado de formación, según Real Decreto 109/2010 de 5 de febrero de 2010 (“Boletín Oficial del Estado”. de 25 de febrero) y Decreto 10/2001 de 25 de enero (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 7 de febrero).

4. Para los croupieres y asistentes de sala de nuevo ingreso, las escuelas de formación serán las que determine la Dirección de la Empresa según las necesidades.

Art. 17. *Modalidades de contratación*.—Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, obra o servicio determinado y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes, así como aquellos que se encuentran regulados por las normas que en cada momento se contengan en la legislación laboral de aplicación.

1. Contrato indefinido a tiempo parcial.

Se acuerda, para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la posibilidad de realización de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por

escrito, en el modelo oficial. En dicho pacto deberán recogerse el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, estas se realizarán en función de las necesidades de la empresa de acuerdo con las cargas de trabajo.

2. Contrato indefinido a tiempo parcial con distribución irregular de la jornada.
 1. Dadas las especialidades de los Torneos o Campeonatos de Póker, que no se desarrollan de manera continuada en el Casino, sino que se realizan únicamente cuando la existencia de torneos o campeonatos lo permite, se pacta la realización de este tipo de contratos de trabajo para los croupieres de póker.
 2. Los trabajadores prestarán servicios durante un número de horas al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, tomando en consideración la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo.
 3. La distribución de la jornada de trabajo anual y el horario de trabajo vendrán determinados por las necesidades a cubrir del Torneo o Campeonato de Póker.
 4. El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al año/mes contratadas, así como que su distribución será irregular según las necesidades del Torneo o Campeonato de Póker.
 5. La jornada máxima diaria que podrá ser programada a los trabajadores con Distribución Irregular de la Jornada será de 10 horas.
Podrá establecerse la prestación de la jornada diaria en forma fraccionada, con un máximo de dos períodos horarios. Cuando sea programada una jornada fraccionada a un trabajador con distribución irregular de la jornada, la misma no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo diario.
 6. Se acuerda también para estos contratos, la posibilidad de realización de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, en los términos previstos en el Art. 17.1º.
 7. De producirse cambios en la programación de los campeonatos, o incremento o disminución del volumen de los mismos, y en función de las cargas de trabajo y necesidades del servicio, la empresa podrá variar la jornada y horario inicialmente previstos, previo acuerdo individual con el trabajador/es afectado/s, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.
 8. El salario será de 12 Euros brutos por hora efectivamente trabajada. Dicha retribución incluye todos los conceptos y complementos salariales, incluyendo las partes proporcionales de 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 del Grupo A, sin que tampoco sea de aplicación el del Grupo B.

Los Croupieres con Contrato de Croupier de 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 en efectivo, salvo lo previsto en el Acta de la Comisión Paritaria de 27 de enero de 2011.

Art. 18. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración será de treinta días laborables.

2. La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 8 años y las faltas de asistencia durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Art. 19. *Vacantes y régimen de ascensos.*

a) Declaración de principios.

Ambas partes consideran indispensable, para el desarrollo de una buena política de relaciones humanas en la Empresa, que el personal del Casino Gran Madrid tenga posibilidades de ascenso en la escala de categorías profesionales existentes.

b) **Ámbito de aplicación.**

En la provisión de vacantes podrán participar todos los empleados de la plantilla, sin discriminación alguna por razones de edad y sexo, que deseen optar a un puesto de trabajo de categoría profesional superior, siempre que la Dirección de la Empresa hubiere previsto cubrir la citada vacante.

No obstante lo anterior, el ascenso de empleados a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, así como aquellos puestos que lleven aparejadas funciones de representación de la Empresa, serán de libre designación por parte de la Dirección de la misma. A estos efectos, además de los excluidos del Convenio Colectivo, se considerarán puestos de libre designación los siguientes:

Jefe de Recepción y Fisonomía, Subjefe de Recepción/Fisonomía, Subjefe de Mantenimiento, Jefe de equipo mantenimiento, Subgobernanta/e 1ª, Jefe de Operadores de Máquinas de Azar, 2º y 3º Jefe de Cocina, Jefe de Pastelería, 2º Jefe de Pastelería, Jefe Partida Cocina, Jefe Partida Pastelería, 1º y 2º Maitre, 2º y 3º Jefe de Bares, Jefe de Sector, Jefe de Economato, Jefe y Subjefe de Office, Jefe y Subjefe de Caja, Inspector 1ª y 2ª de Juego, Jefe de Mesa de 1ª y 2ª, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª, Oficial 1ª y 2ª Administrativo, Comercial 1ª, 2ª y 3ª, Operador 1ª y 2ª de TV y Recepcionista/Fisonomista de 1ª, 2ª y 3ª, Jefe de Equipo Técnico.

c) **Procedimiento.**

Prevista una vacante se anunciará a todo el personal el oportuno concurso, al que podrá presentarse el personal que lo desee de la categoría inmediata inferior y que cumpla los requisitos establecidos. El Departamento de Recursos Humanos facilitará la información necesaria sobre el nivel y características del puesto a cubrir, así como sobre las pruebas de aptitud y conocimientos que se vayan a realizar. En estos concursos se tendrán en cuenta los conocimientos y aptitudes del interesado, la antigüedad en el Departamento correspondiente y al servicio de la empresa, la prestación de trabajo temporal en la empresa en puesto de igual o similar categoría, así como el resultado de las pruebas que se realicen.

Con el objeto de evaluar los conocimientos y aptitudes de los concursantes, así como las pruebas a realizar, se establecerá una Comisión Mixta, integrada por seis personas. De ellas, tres serán designadas por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa; todas ellas participarán en la evaluación de las citadas pruebas con voz y voto. Las decisiones de la Comisión serán tomadas por mayoría de votos de sus miembros, con voto de calidad de la Dirección en caso de empate.

En condiciones de igualdad, primará la antigüedad en el Departamento correspondiente.

De la decisión tomada por esta Comisión se dará cuenta tanto a la Dirección como al Comité de Empresa, publicándose igualmente, para general conocimiento de todo el personal, en los tablones de anuncios correspondientes.

En el supuesto de que ningún empleado supere las pruebas de evaluación practicadas, la vacante en cuestión podrá ser cubierta por personal ajeno a la Empresa, siempre que acredite tal superación.

d) **Período de adaptación.**

Se establece un período de adaptación para quienes asciendan, con la siguiente duración:

- Para puestos que impliquen Jefatura: 4 meses de trabajo efectivo.
- Para otros puestos: 2 meses de trabajo efectivo.
- Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 8 años, las faltas de asistencia y vacaciones no computarán a estos fines como trabajo efectivo.

Si no se superara dicho período de adaptación, el empleado volvería a ocupar la categoría de la que procede; no obstante, durante el tiempo que ocupase la categoría superior percibiría el salario correspondiente a tal categoría.

Art. 20. Formación.—La empresa se compromete, con carácter permanente, a impartir cursos de formación en los diversos Departamentos; la asistencia a los mismos, por parte de los trabajadores, será obligatoria o voluntaria según los casos.

La asistencia a estos cursos será tenida en cuenta durante los concursos de ascensos para cada categoría.

Para el Dpto. de Juego.

A. Con carácter periódico.

Todos los años se convocará, al menos, 1 curso de reciclaje y/o polivalencia al que podrán asistir todos los empleados del Departamento que lo soliciten.

Cada curso tendrá un número máximo de asistentes por lo que se fijarán los criterios de inscripción y asistencia. No obstante, todos los interesados que no hayan tenido posibilidad en primera convocatoria, tendrán la oportunidad de realizar los cursos solicitados en posteriores convocatorias.

La asistencia será voluntaria y fuera de las horas de trabajo. El empleado que se inscribe en el curso se compromete a asistir al mismo en las fechas previstas al hacer la inscripción.

Los juegos que se enseñarán serán aquellos que la Dirección de Juego estime más conveniente en cada momento, en función de la propia actividad de las Salas.

Para considerar al empleado apto o no apto como resultado de la formación recibida en la Escuela de polivalencia, será necesario seguir el siguiente procedimiento:

1. Período de formación teórica en la Escuela.

Para cada curso se definirá una duración mínima de horas teóricas de asistencia; una vez superado ese mínimo por parte de cualquier asistente y siempre a criterio del profesor y del responsable técnico de la Escuela, se irá dando por válida la superación del curso teórico.

Duración de la formación teórica de los cursos:

| | Mínimo | Máximo |
|------------------------|--------|--------|
| Ruleta Americana | 60 h. | 80 h. |
| Ruleta Francesa | 100 h. | 120 h. |
| Black Jack | 30 h. | 45 h. |
| Punto y Banca | 30 h. | 45 h. |
| Póker de Contrapartida | 20 h. | 30 h. |
| Póker de Círculo | 20 h. | 30 h. |

2. Período de formación práctica: aprendizaje y seguimiento del alumno en la Sala de Juego.

El alumno, una vez que haya sido considerado apto en la Escuela de Formación, desarrollará su trabajo en el juego aprendido, considerándose este tiempo como “período en prácticas” necesario para obtener la calificación de apto en el juego.

Para lo anteriormente expuesto, el empleado será trasladado a la rota del juego en cuestión. Dicho cambio se realizará cuando surja la oportunidad y se considere que no perjudica la marcha normal del trabajo diario en las Salas de Juego.

Se establecerá un tiempo prudencial para que el empleado desarrolle su conocimiento teórico trabajando en la rota del juego aprendido.

3. Notificación por escrito del resultado.

Una vez finalizado el período teórico y práctico de aprendizaje, la Dirección del Departamento de Juego notificará, por escrito, si es considerado apto o no apto para trabajar en el juego aprendido.

B. De carácter eventual.

La Empresa convocará la participación de los empleados en otro tipo de cursos, según estime conveniente.

Estos podrán ser obligatorios para los empleados (y las horas destinadas a formación estarán consideradas como tiempo de trabajo), o voluntarios (fuera de horas de trabajo y a cargo del empleado).

La Empresa se compromete a intentar que los cursos de formación obligatorios se celebren dentro de los horarios habituales de trabajo de los empleados y en ningún caso podrán comenzar o terminar 3 horas antes o después de la jornada de trabajo considerada habitual en cada Departamento.

Todas las horas que los empleados dediquen a asistir a formación, en el caso de los cursos obligatorios, y sean fuera de su jornada de trabajo, serán compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuidos.

El contenido de estos cursos se definirá en base a las necesidades de formación que la Dirección del Casino estime oportuno: programas de atención a clientes, organización del trabajo, funciones, etc.

Art. 21. *Preaviso en caso de cese.*—El personal que solicite el cese de su prestación laboral en el Casino deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días. En caso contrario se deducirá, de la liquidación correspondiente al trabajador, el importe salarial de los días de preaviso no respetados.

Art. 22. *Licencias retribuidas.*—1. El personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de derecho: 15 días.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días.
- c) Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. (Abuelos, Padres, Hermanos, Cónyuge, Hijos, Nietos, Suegros y Cuñados).
- d) Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. (Abuelos, Padres, Hermanos, Cónyuge, Hijos, Nietos, Suegros y Cuñados).
- e) Cambio de domicilio habitual: 1 día.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley: En este caso deberá preavisarse a la Dirección de la Empresa con 48 horas como mínimo de antelación, salvo caso de fuerza mayor o extrema gravedad, debiendo aportar el oportuno justificante antes de finalizar el mes en curso, en que se disfrute el permiso.
- g) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por boda, bautizo o comunión de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

En los casos b), c) y d) si el trabajador está librando por descanso semanal, tendrá derecho a otro día suplementario.

Cuando en los casos b), c) y d) el trabajador necesite hacer desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, la licencia será de 4 días.

2. Las horas empleadas para realizar cursillos, reconocimientos médicos, etc., siempre que sean a iniciativa de la Empresa, se considerarán licencias retribuidas, si coinciden con horas de trabajo laborales; en caso contrario se compensarán como horas de descanso en cualquier otro día laborable.

3. La Empresa podrá conceder días de licencias suplementarios, retribuidos o no según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio.

Art. 23. *Excedencias.*

A. Excedencias voluntarias.

El personal del Casino podrá solicitar excedencia en su trabajo en las condiciones establecidas en el Art. 46º del Estatuto de los Trabajadores, siempre que pertenezca a la plantilla fija de la Empresa.

B. Excedencias por cuidado de hijo.

Se establece que los trabajadores que disfruten de una excedencia para atender el cuidado de un hijo, en los términos previstos en el Art. 46.3º del E.T., tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante todo el período de duración de la excedencia solicitada, con el máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Con el fin de proceder al reingreso, el mismo deberá ser solicitado con una antelación mínima de dos meses a la fecha fijada para el reingreso. Antes del reingreso y con el fin de actualizar la formación del trabajador, el trabajador realizará un curso de formación y reciclaje, no remunerado, durante un mes.

Art. 24. *Régimen disciplinario.*—La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección del Casino, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente; la clasificación general de faltas será la siguiente:

1. Faltas leves:

- 1.1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta un máximo de 30 minutos de retraso total), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, o bien una sola cuando el retraso exceda de 30 minutos.
- 1.2. No comunicar dentro de las 24 horas siguientes el motivo de la ausencia cuando se falte al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado y ello sin perjuicio de justificarlo en los términos marcados por la ley.
- 1.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio a la normal actividad del Casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave” o “muy grave”, según los casos.
- 1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 1.5. Falta notoria de aseo y limpieza personal.
- 1.6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 1.7. No comunicar al Casino los cambios de residencia o domicilio.
- 1.8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como “graves” o “muy graves”.
- 1.9. La falta injustificada al trabajo de un día.
- 1.10. No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En caso de que ocasionara perjuicio a la Empresa podrá considerarse falta grave.

2. Faltas graves:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como “grave” siempre que ocasione trastorno en el servicio.
- 2.2. La falta injustificada al trabajo durante dos días seguidos o tres alternos en un período de treinta días.
- 2.3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 2.4. La simulación de enfermedades o accidentes.
- 2.5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada “muy grave”.
- 2.6. Simular la presencia de otro empleado fichando por aquel, si es por primera vez. Si el hecho volviera a repetirse, se considerará falta “muy grave” de deslealtad y transgresión de la buena fe contractual.
- 2.7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidentes para el empleado o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como “muy grave”.
- 2.8. Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios las herramientas del Casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 2.9. La embriaguez o el consumo de drogas fuera de actos de servicio, si ocasionara escándalo o perjudicara la imagen del Casino.
- 2.10. Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 de las faltas leves.
- 2.11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
- 2.12. No comunicar a la Empresa la realización de actividades profesionales remuneradas, susceptibles de afectar al sistema o cuantía de Cotización a la Seguridad Social.
- 2.13. No asistir a los cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales que se organicen por la empresa, al primer requerimiento. En caso de que se

- reitere la inasistencia a dichos cursos de formación, la falta será calificada como muy grave.
- 2.14. La embriaguez o consumo de drogas dentro del Casino, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre este o vistiendo el uniforme del Casino.
3. Faltas muy graves:
- 3.1. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres días seguidos o cuatro alternos en un mes.
 - 3.2. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de tres meses o treinta durante seis meses.
 - 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por el Casino.
 - 3.4. La simulación de enfermedades o accidentes, así como el alargamiento o agravación, a sabiendas o por negligencia grave de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.
 - 3.5. El hurto o robo, tanto al Casino como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio en cualquier lugar.
 - 3.6. El uso o consumo fraudulento de productos de propiedad del Casino o complicidad en el mismo.
 - 3.7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Casino, con voluntariedad o negligencia culpable.
 - 3.8. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera del Casino, o por cualquier otro delito que pueda implicar para este desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a un año dictadas por la Autoridad Judicial.
 - 3.9. La reiterada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o superiores y se haya sancionado por este concepto tres veces como falta en un período de tres meses.
 - 3.10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera del Casino.
 - 3.11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Casino.
 - 3.12. Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.
 - 3.13. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las del Casino.
 - 3.14. 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.
 - 3.15. La blasfemia de cualquier índole en actos de servicio o de trabajo.
 - 3.16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
 - 3.17. Abandonar injustificadamente el trabajo en puestos o situaciones de responsabilidad.
 - 3.18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.
 - 3.19. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o, aun ocasionalmente, con los clientes del Casino.
 - 3.20. El incumplimiento de los Reglamentos de Juego, y en especial:
 - a) Entrar o permanecer, sin motivo o injustificadamente, en las dependencias del Casino fuera de sus horas de trabajo.
 - b) Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos.
 - c) Conceder préstamos a los jugadores.
 - d) Llevar trajes con bolsillos, el personal de Juego.
 - e) Transportar fichas, placas o dinero durante el 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.

- 3.21. La reincidencia en falta “grave”, aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- 3.22. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las Salas de Juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiera derivado responsabilidad para el Casino.
- 3.23. El acoso sexual y/o laboral.
- 3.24. Participar y/u organizar como profesional o jugador en partidas o juegos no autorizados o legalizados.

Art. 25. *Sanciones*.—Las sanciones que el Casino pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en el personal y en el Casino.

En el caso de trabajadores con más de dos años de antigüedad en la Empresa, si en el momento de cometer una falta no hubieran sido sancionados en los últimos dos años, dicha falta, sin perjuicio de su calificación con arreglo al Artículo 24º, será castigada con las sanciones previstas para la inferior en grado a la cometida, salvo en el caso de las faltas muy graves, en las que no operará esta excepción.

Art. 26. *Prescripción de faltas y sanciones*.—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Las sanciones impuestas deben ser cumplidas en el plazo máximo de 60 días de trabajo efectivo, desde la fecha de su notificación al interesado. En caso de que se exceda de dicho plazo, la sanción se considerará condonada a todos los efectos legales.

3. Las sanciones se cancelarán a todos los efectos, automáticamente en los siguientes períodos, a contar desde su notificación:

- Faltas leves: A los 3 meses.
- Faltas graves: A los 6 meses.
- Faltas muy graves: A los 9 meses

Art. 27. *Ropa de trabajo*.—1. La Empresa facilitará al personal uniformado, al producirse la contratación, las prendas que constituyen la dotación completa del uniforme de trabajo en cada actividad.

2. La limpieza del uniforme será por cuenta de la Empresa; ningún empleado podrá sacar del recinto del Casino ninguna prenda del uniforme, a excepción de las camisas.

3. La Empresa facilitará a los trabajadores, cuando sea necesario, Equipos de Protección Individual, a fin de protegerles de los riesgos inherentes a la actividad.

Los trabajadores serán los responsables del cuidado y mantenimiento de estos equipos en buenas condiciones. Cuando estos equipos se deterioren deberán notificarlo lo antes posible para proceder a su rápida sustitución.

Art. 28. *Útiles y herramientas de trabajo*.—1. Todos los útiles y herramientas propios de esta industria serán a cargo de la Empresa, correspondiendo al trabajador el buen uso y conservación de los mismos.

2. En caso de pérdida o deterioro por negligencia o mal uso de estos útiles y herramientas por parte del trabajador, la Empresa, con independencia de las medidas disciplinarias a que diera lugar, deducirá de los haberes correspondientes el importe del útil o herramienta deteriorados o perdidos por dicha causa.

3. Todas las personas que, por necesidades del servicio y esporádicamente, utilicen sus vehículos al servicio de la Empresa, percibirán 0,30 euros por Km. recorrido, más los gastos ocasionados a tal fin.

Capítulo III

Régimen económico

Art. 29. *Retribuciones.*—Para el año 2016 y 2017 se establece una subida salarial del 1,5 por 100 del salario garantizado bruto anual de acuerdo con las tablas que se reflejan en el Anexo I y con efectos 1 de mayo de 2016.

1. Las retribuciones se referencian con carácter de brutas y están integradas por las partidas que desglosadas se contienen en el Anexo I. Dichas retribuciones han sido fijadas teniendo en cuenta la naturaleza, lugar, régimen y características propias de la actividad y del puesto de trabajo.

2. El salario mensual será la cantidad que resulte de dividir por 14 el Salario Garantizado Bruto Anual, reflejado en la columna correspondiente al mencionado Anexo.

Art. 30. *Pago de retribuciones.*—Las retribuciones se pagarán por meses vencidos y dentro de los cinco días naturales siguientes al que correspondan, salvo que en dicho período haya más de un festivo, en cuyo caso el mismo será de seis, y se harán efectivas mediante transferencia bancaria.

Art. 31. *Pagas extraordinarias.*—1. Como complementos salariales de carácter superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad, que se harán efectivas con la nómina del mes de junio la primera y el 15 de diciembre la segunda.

2. Cada una de ellas será 1/14 del Salario Garantizado Total Bruto Anual reflejado en el Anexo I, incluido Plus de Vinculación y proporcional al tiempo trabajado, devengándose por semestres naturales.

Art. 31 bis. *Plus de transporte y parking.*—Se establece un Plus de transporte, como compensación de los gastos de desplazamiento de 820 euros brutos anuales, que cobrarán todos los trabajadores y trabajadoras que, estando de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2013, sean o hubieran sido trasladados desde el centro de trabajo de Torreloa, al centro de trabajo de Madrid – Recoletos, y cuyo domicilio habitual esté fuera de los códigos postales asignados a Madrid Capital.

Este concepto se revisará periódicamente y perderán su derecho a percibirlo los trabajadores y trabajadoras que hubieran trasladado su domicilio a Madrid Capital.

La suma anual se dividirá y percibirá únicamente en los períodos de actividad laboral o tiempo efectivo de trabajo, y no en vacaciones, por ser un plus extrasalarial.

Tanto las personas con contrato a tiempo parcial, como los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, trasladados temporalmente, si los hubiere, cobrarán este plus de transporte en proporción a sus días de trabajo efectivo en el Centro de trabajo de Madrid-Recoletos.

La empresa tiene contratadas o contratará, a su cargo, un número suficiente de plazas de aparcamiento para que puedan aparcar todos los trabajadores del centro de Madrid-Recoletos, cuyo horario de salida sea entre las 23:00 horas y las 6:00 horas.

Art. 32. *Tronco de propinas.*—Definición y distribución.

Se entiende por Tronco de Propinas el importe del noventa y ocho por ciento (98 por 100) de la suma de las propinas procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados, junto con las de Recepción y Caja, ya que de la masa de cuantías se recauden se deducirá el dos por ciento (2 por 100), para promoción y atenciones sociales a empleados y clientes en la forma prevista en el Reglamento de Casinos de Juego.

Del monto a que asciendan las propinas recaudadas durante el mes, y una vez deducido el 2 por 100 antes mencionado, se formarán otras tres fracciones: una con el 45 por 100, otra con el 51 por 100 y otra con el 4 por 100, siendo el destino de cada una de ellas el siguiente:

A) Fracción del 45 por 100:

La cantidad a la que ascienda se repartirá entre el personal del Casino perteneciente al Grupo A del Anexo I del Convenio Colectivo, en proporción al número de puntos que cada uno tenga asignado, en consideración a su categoría laboral, en el citado Anexo I.

B) Fracción del 51 por 100:

- a) El importe de esta fracción corresponde íntegramente a la empresa.
- b) Con objeto de estimular la realización del trabajo con la máxima perfección y el mejor servicio a los clientes, se establece durante la vigencia de este Con-

venio, una Participación Extraordinaria en la Propina con cargo a la fracción del 51 por 100, de acuerdo con las siguientes reglas:

- b.1) Si los resultados de las mesas de Juego, más Máquinas de Azar, más propinas aumentaran en, al menos, un 8 por 100 o más de la cantidad presupuestada de 47.165.935 Euros, en los años 2016 y 2017, la Empresa aportará a dicha participación Extraordinaria, sin que tenga carácter consolidable en el futuro, una cantidad equivalente máxima del 6 por 100 del importe del 98 por 100 de la propina recaudada. La cantidad que resulte se repartirá el 80 por 100 para el personal del Grupo A y el 20 por 100 para el personal del Grupo B.
- b.2) De la cantidad que resulte como Participación extraordinaria, en condición de Propina, se distribuirá linealmente entre todo el personal que integre la plantilla y se encuentre de alta al 31 de diciembre de 2016, 2017, y continúe de alta en la empresa a la fecha del pago de la misma, salvo que se extinga el contrato por voluntad de la empresa de forma improcedente, y en proporción al tiempo trabajado durante el año. Se considerará tiempo de trabajo a estos efectos, el que lo sea realmente, computándose el período vacacional, fiestas anuales disfrutadas o compensadas, descansos semanales y disfrute de horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores.

El abono de las cantidades que correspondan a cada trabajador por este concepto, se efectuará en la 1ª quincena de marzo del año posterior al del devengo.

- c) Del resto y con cargo a la misma, hasta donde alcance, se atenderán y pagarán los siguientes conceptos:
 - Las retribuciones del personal.
 - Las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social del personal de la Empresa.
 - Los gastos de formación y perfeccionamiento profesional.
 - Los servicios sociales en favor del propio personal y otras atenciones en beneficio del mismo.

- C) El importe del 4 por 100 se repartirá mensualmente (12 meses), entre todo el personal perteneciente al Grupo B del Anexo I del Convenio Colectivo, en proporción al número de puntos que cada categoría tiene asignado en el citado Anexo I. El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas se hará mensualmente e irá reflejado en la nómina; de este abono se deducirán los impuestos sobre IRPF y demás que puedan gravar las retribuciones del personal.

Art. 33. *Consecuencias económicas derivadas de la situación de falta de asistencia al trabajo en caso de incapacidad temporal.*—I. Situaciones.

- A) En caso de enfermedad común o accidente no laboral.
Desde el primer día de la baja oficial por Enfermedad Común o Accidente no Laboral se percibirá la Prestación fijada por la Seguridad Social, equivalente al 60 por 100 (del 4º al 20º día de baja) ó 75 por 100 (del 21º en adelante) de la Base Reguladora del mes anterior a la baja.
- B) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
Desde el día siguiente a la baja por Accidente de Trabajo se percibirá el 100 por 100 de la percepción real, incluidas propinas. La diferencia entre la prestación de la Seguridad Social equivalente al 75 por 100 de la Base reguladora del mes anterior a la baja y dicha percepción real, se incluirá en el concepto “Complemento Indemnización Accidente”, que no tiene carácter salarial.
El día del accidente se cobra íntegro.

II. Complementos salariales y tronco de propinas en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Introducción.—El presente artículo pretende regular los complementos que, en las diversas situaciones de bajas médicas por Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad, puedan o no, ser abonadas a los trabajadores para complementar, tanto sus retribuciones fijas o garantizadas, como su participación en el tronco de propinas.

Dado que este tipo de complementos no solo suponen un coste adicional para la Empresa, sino también una disminución de los propios ingresos de todos los trabajadores que participan en el tronco de propinas, a cargo del cual deben satisfacerse, expresamente se es-

tablece que la norma o regla general de aplicación a estas situaciones, sea la de: “NO SE TENDRÁ DERECHO ALGUNO A COMPLEMENTOS DE BAJA MÉDICA POR I.T. ENFERMEDAD”, salvo cuando ello sea acordado y autorizado por la “Comisión Paritaria de Seguimiento de Situaciones de I.T. Enfermedad”.

Por ello, si la facultad de su concesión reside en tal órgano paritario, igualmente la misma podrá acordar, en cualquier momento, la retirada o suspensión del complemento concedido al trabajador en la misma baja o procesos sucesivos de bajas, bastando para ello la notificación del acuerdo adoptado y su fecha de efectos, sin necesidad de notificar causas.

El acuerdo de retirada o supresión del complemento, que adopte la Comisión Paritaria, podrá tener su causa o justificación en la propia valoración que sus miembros efectúen de numerosas circunstancias que puedan concurrir en cada caso y momento y que, además de las causas que igualmente justifican incluso la pérdida del derecho a la Prestación de la Seguridad Social, puedan estimarse concurrentes en función del absentismo general de la Empresa, absentismo particular del trabajador, mayor o menor gravedad de la causa de baja, comportamiento del trabajador, duración de la baja u otras circunstancias similares.

Las decisiones de la Comisión Paritaria de Seguimiento, tanto para la concesión como para la retirada o supresión, no podrán ser consideradas como discriminatorias o desiguales por la existencia de que algunos trabajadores la perciban, pues la misma no constituye un derecho, sino una mejora cuya concesión es de exclusiva competencia de la Comisión.

III. Comisión de seguimiento de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, formada por dos miembros designados por la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, la cual deberá adoptar sus acuerdos por mayoría simple.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Acordar si procede complementar, en las situaciones de falta al trabajo con justificación médica o Parte de Baja médica, a partir del primer día de baja.
- Acordar la retirada del complemento en su día concedido, notificándose al trabajador para su conocimiento, e indicando la fecha de efectos de la supresión, todo ello en función de los criterios que, libremente, estime aplicar la misma.
- Resolver cualquier reclamación que pudiera producirse en relación con sus cometidos.

La Comisión deberá reunirse, al menos una vez al mes, para acordar la concesión, denegación o retirada de los complementos, y sin perjuicio de que puedan reunirse en cualquier momento, si las circunstancias así lo aconsejan o requieren.

Capítulo IV

Régimen social

Art. 34. *Comedor*.—1. En el Comedor de la Empresa figurarán menús, con adecuadas condiciones de calidad y variedad, al precio de 2,50 euros.

2. Los horarios del servicio de comida y café se adaptarán en cada momento a las necesidades del servicio y del personal que lo preste, comunicándose previamente por la Dirección de la empresa.

3. Los empleados tendrán derecho a un menú por persona y día de trabajo; para el personal de Hostelería será gratuito.

Art. 35. *Seguridad y salud en el trabajo*.—La protección de la salud de los trabajadores constituye un derecho fundamental de estos y un objetivo básico y prioritario para las partes firmantes, quienes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de la acción preventiva en la Empresa.

1. Este objetivo queda plasmado en la Política de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, reflejando el compromiso de integrar la prevención y la promoción de la salud en la totalidad de las actividades de la Empresa.

2. Toda la actividad preventiva que se desarrolle en la Empresa quedará regida por el marco normativo que conforman la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus posteriores modificaciones, y sus reglamentos de desarrollo.

3. Corresponde a la Empresa adoptar cuantas medidas sean necesarias en materia de prevención y protección laboral, y corresponde a los trabajadores cumplir y respetar estas medidas, en cualquier caso, promocionando siempre actitudes de trabajo seguras.

1. Información, consulta y participación.

La Empresa tomará las medidas que sean necesarias para informar a todos los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y en concreto sobre los riesgos detectados en cada puesto de trabajo, los resultados de la evaluación de los mismos y las medidas de prevención y protección instauradas para eliminarlos o reducirlos.

Así mismo, la Empresa informará, a través de los mecanismos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, de la Planificación de la Acción Preventiva y del grado de éxito de la misma, así como de la evolución de la siniestralidad laboral.

La Empresa consultará y permitirá la participación de los trabajadores en el marco de cuantas cuestiones repercutan en la salud y seguridad en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son la figura cualificada en materia de prevención de riesgos laborales de representación de los trabajadores.

Las competencias de los Delegados de Prevención quedan recogidas en los Artículos 35º, 36º y 37º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A todos los efectos será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- El destinado a acompañar a los Técnicos de Prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que estos realicen.
- El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.
- El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención.

3. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Su composición se ajustará a la escala establecida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en lo que se refiere a Delegados de Prevención de una parte, e igual número de representantes de la Empresa por otra.

Las competencias, facultades y participación de este órgano estarán reguladas por lo establecido en los art. 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se rige por sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con una periodicidad bimensual, de manera ordinaria, y siempre que lo solicite alguna de las partes en reunión extraordinaria.

Por consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, y ante circunstancias justificadas, podrá superar con carácter excepcional la periodicidad bimensual.

4. Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa se compromete a formar a todos sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales como vía para eliminar o reducir los peligros, y para promocionar la salud.

La formación en esta materia será de tres tipos:

- Formación inicial: se formará a todos los recién incorporados a la plantilla en los riesgos propios del puesto de trabajo que van a desempeñar, así como las medidas preventivas propuestas, en Autoprotección y en todos aquellos aspectos de carácter general relacionados con la organización, estructura preventiva de la Empresa y política de prevención.
- Formación específica: formación sobre los riesgos específicos de cada puesto y las medidas preventivas destinadas a reducir los mismos, teniendo en cuenta las condiciones reales de trabajo.
- Formación de reciclaje y actualización: dirigida a actualizar contenidos, aptitudes, acreditaciones o conocimientos. Se llevará a cabo con la periodicidad que marque la normativa o que establezca la planificación de la acción preventiva.

Entendiendo las partes que la prevención en riesgos laborales es un interés común para trabajadores y empresa, y que resulta fundamental para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, se establece que la asistencia a todos los cursos de prevención de riesgos laborales organizados por la empresa, es obligatoria para los trabajadores.

5. Planificación de la Actividad Preventiva.

La planificación de la Actividad Preventiva de la Empresa se establecerá con carácter anual teniendo en cuenta los análisis de los puestos de trabajo, las necesidades de formación de los trabajadores, las medidas preventivas y de protección propuestas, las de autoprotección, los datos de siniestralidad y de vigilancia de la salud y todas aquellas circunstancias que estén relacionadas con el ámbito de la prevención.

6. Servicio de Prevención.

Dado que la plantilla actual de la Empresa es inferior a 500 trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el art. 30 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa tiene contratado, en entidad especializada ajena a la empresa, la gestión preventiva.

El Servicio de Prevención Ajeno deberá proporcionar a la Empresa, a los trabajadores y a sus representantes, el asesoramiento y apoyo técnico en lo referente a:

- Diseño, aplicación y coordinación de planes y programas preventivos.
- Evaluación de los riesgos.
- Determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.
- Formación e información de los trabajadores.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido en el R.D. 39/1997 de 17 de enero, de los Servicios de Prevención, y sus actualizaciones posteriores.

7. Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo mediante Reconocimientos Médicos Preventivos que tendrán carácter periódico y voluntario, que serán puestos por la empresa a disposición de los trabajadores y cuyo objeto es detectar de manera precoz cualquier alteración de la salud de los mismos.

Los Reconocimientos Médicos Preventivos se realizarán con carácter específico, siguiendo protocolos médicos específicos, y en función de las condiciones de trabajo, de los riesgos a que esté expuesto el trabajador y/o de otras características de índole personal.

La periodicidad de los Reconocimientos Médicos Preventivos será la que determine el Médico del Trabajo.

Aquellos trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo tras un período de baja prolongada o cuya naturaleza haya podido afectar al normal desarrollo de sus funciones, podrán someterse a un reconocimiento de valoración a su aptitud, a fin de tomar las medidas preventivas oportunas, si procede, de conformidad con lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y art. 243 de la Ley General de Seguridad Social (RDL 8/2015 de 30 de octubre). Tendrá carácter voluntario.

Todos los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la Empresa, podrán realizarse un Reconocimiento Médico Inicial –o de ingreso-, que tendrá carácter voluntario.

Del carácter voluntario de las pruebas solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Todos los Reconocimientos Médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador.

Los resultados de estos Reconocimientos Médicos se tratarán siempre de manera confidencial, limitando su acceso al personal médico.

Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

No obstante, la Empresa y las personas y órganos implicados en la actividad preventiva, podrán tener conocimiento de las conclusiones con relación a la aptitud del trabajador

para el desempeño de su trabajo, así como con la necesidad de introducir medidas de protección o prevención específicas.

En todas aquellas materias que afecten a la Salud y Seguridad en el Trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores se procurará a través de la adopción por la Empresa de las medidas necesarias en materia de prevención.

Art. 36. *Fondo de asistencia social.*—Con cargo al Tronco de Propinas (Art. 32º de este Convenio, fracción del 55 por 100), se establecen las siguientes prestaciones de carácter social.

— Para los años 2016 y 2017:

- a) Póliza de seguro de vida. Para que todos los empleados del Casino, incluidos o no en este Convenio, dispongan de un Seguro de Vida, garantizando unos capitales de veinticinco mil cinco euros, cincuenta mil diez euros y setenta y cinco mil quince euros (25.005 euros, 50.010 euros y 75.015 euros), según se trate de: Invalidez Permanente Absoluta o Muerte por causa natural, Accidente no de Tráfico, y de Accidente de Tráfico, respectivamente, conforme a la Póliza actualmente vigente.
- b) Juguetes de Navidad. Todos los hijos de los empleados hasta la edad de 12 años cumplidos dentro de cada año, y aun cuando sus padres no estén incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio, recibirán un regalo en época de Navidad o Reyes, en la forma, especie y momento que determine la Comisión Paritaria, destinándose a tal fin la cantidad de diez mil trescientos setenta (10.370 euros).
- c) Ayudas de acción social:
 - Matrimonio: quinientos sesenta euros (560 euros)
 - Nacimiento de hijos: doscientos setenta y dos euros (272 euros)
 - Ayuda Escolar: Los empleados que tengan hijos de entre 0 y 18 años, y que acrediten estar matriculados en cualquier centro de enseñanza oficial (escuelas infantiles, colegios o institutos) percibirán la cantidad de doscientos sesenta y cuatro euros con sesenta céntimos (264,60 euros)

El mismo importe percibirán los empleados que tengan hijos entre los 19 y 22 años, que acrediten cursar estudios superiores.

- d) Discapacitados. Los empleados que acrediten tener hijos o personas disminuidas que dependan de ellos, conviviendo en el domicilio del trabajador, percibirán en nómina la cantidad de ochenta y cinco euros (85 euros) mensuales (12 meses).
- e) Comité de empresa. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se adscribe la cantidad de cuatrocientos doce euros mensuales (412 euros), para financiar las actividades del Comité de Empresa para la defensa y actuación de los derechos de dicha Institución y de los trabajadores a quienes representan. Esta cantidad se satisfará en un pago único anual de cuatro mil novecientos cuarenta y cuatro euros (4.944 euros) realizado en el mes de enero de cada año.

Art. 37. *Maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de ocho años.*—1. De acuerdo con el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores y con objeto de proteger la maternidad, las empleadas en estado de gestación que realicen trabajo nocturno, o a turnos, a partir del 5º mes de embarazo o cuando las condiciones de trabajo puedan influir en la salud de las trabajadoras o del feto y hasta la baja por maternidad, podrán solicitar cambiar de puesto de trabajo a otro exento de tales condiciones (Administración, Comercial, Recepción u otro similar) si bien conservarán el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2. Todos los trabajadores, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos por maternidad, riesgo durante el embarazo o adopción y acogimiento, preadoptivo y permanente de menores de ocho años previstos en el número 4 del Art. 48º del Estatuto de los Trabajadores, percibirán como “Complemento por maternidad, riesgo durante el embarazo o adopción y acogimiento, preadoptivo y permanente de menores de ocho años” la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y su salario real, como si estuviesen en activo.

Art. 38. *Anticipos*.—1. Anticipo de convenio. Aquellos trabajadores con contrato indefinido, y con una antigüedad en la empresa superior a dos años, podrán percibir de la empresa, anticipos reintegrables, en las siguientes condiciones:

- La cantidad máxima que los trabajadores podrán percibir por el concepto de anticipo será equivalente a la suma de dos mensualidades de su salario bruto mensual garantizado, calculándose dicho salario dividiendo el salario bruto anual garantizado fijado en la Tabla de Salarios, entre 14.
- La devolución de las cantidades percibidas por el concepto de anticipo, se reintegrarán a la empresa, en el plazo máximo de 12 meses, mediante el descuento proporcional mensual en la nómina del trabajador.
- Las cantidades anticipadas no devengarán intereses a favor de la empresa.
- No se podrá solicitar nuevo anticipo hasta que no hayan transcurrido al menos 6 meses, desde la cancelación o devolución íntegra del anterior.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el presente artículo, la empresa constituirá una bolsa de anticipos con un importe anual de 60.000 euros, cuya cantidad no podrá superarse en su conjunto.

2. Anticipo mensual: Sin perjuicio del anticipo anterior, con objeto de poder facilitar a los trabajadores la regularidad y estabilidad de sus percepciones económicas mensuales, la Empresa facilitará, a los que lo soliciten, el abono de “anticipos” mensuales sobre el importe de la nómina, que deberán ser solicitados, como máximo, el día 20 de cada mes y serán regularizados mensualmente.

Capítulo V

Otras disposiciones

Art. 39. *Comisión paritaria*.—Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria.

Esta Comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un Reglamento.

1. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros, cuatro de la representación social y cuatro 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 estos desde aquel 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 tres representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de tres miembros de cada una de las representaciones.

Art. 40. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres. violencia y acoso sexual.*—Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Las partes firmantes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La Comisión de Igualdad de la Empresa estará constituida por tres representantes de la parte social y por tres representantes de la parte económica.

La Comisión de Igualdad tendrá como cometidos:

- La actualización, cuando proceda, del Plan de Igualdad de la Empresa aprobado, tras el diagnóstico previo y análisis de la situación.
- La articulación mediante el consenso de todas las medidas encaminadas a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La vigilancia del cumplimiento de las medidas concretas propuestas en el Plan de Igualdad.
- El asesoramiento a los distintos ámbitos de la empresa con objeto de promocionar la igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Plus de vinculación

Se reconoce como complemento de carácter “personal” el Plus de Antigüedad que los empleados tuvieran consolidado al 31 de diciembre de 1997.

Dichas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas por ningún otro concepto, quedando congelados sus importes a la mencionada fecha (31-12-97), respetándose como “condición más beneficiosa”.

Los trabajadores de nuevo ingreso no generarán el derecho al complemento personal de antigüedad, ni los actualmente en plantilla aumentarán los valores de que disponen.

Este complemento será abonado en 14 pagas anuales (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Para los empleados con la categoría de Croupier de 3ª, Cajero de 3ª, Operador de 3ª de Máquinas de Azar, Recepcionista/Fisonomista de 3ª y Asistente de Sala, se establece un aumento automático de 1 punto, en sus Puntos Propina señalados en el Anexo I, cada semestre, hasta alcanzar los 24 puntos en el caso de Croupier de 3ª y Cajero de 3ª y los 21 puntos para los Operadores de 3ª de Máquinas de Azar, los Recepcionistas/Fisonomistas de 3ª y Asistente de Sala.

Adicionalmente, al cumplir 5 años o más en la categoría, se les adjudicará un punto de forma automática y otro punto más cada seis meses, hasta alcanzar el máximo de su categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

En aplicación de la cláusula “rebus sic stantibus”, si la actual regulación que establece el artículo 19.6 del Reglamento de Juego de la Comunidad de Madrid fuese modificada o alterada, el sistema retributivo establecido en el Convenio Colectivo quedará sin efecto y deberá ser revisado y renegociado por las partes.

En tanto no se obtenga un acuerdo en el sistema, se continuará aplicando el anterior, con los mismos parámetros y módulos en el reparto de las propinas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Para los trabajadores con relación laboral con la Empresa, pero excluidos del Convenio Colectivo, expresamente se establece que les será de aplicación, no obstante, las cláu-

sulas normativas del Convenio, que afectan a organización del trabajo, movilidad funcional, jornada de trabajo anual, vacaciones, período de prueba, licencias retribuidas, régimen disciplinario y jubilación forzosa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

Conforme a los acuerdos adoptados con anterioridad a la firma y suscripción del presente Convenio, se adicionan a la Clasificación profesional, las Categorías profesionales:

1. Ayudante de Sala, del Grupo Profesional de Personal de Restaurante y Bares.
 2. Asistente de Sala, en los Grupos Profesionales de Juego, Caja, Máquinas de Azar y Recepción. Las funciones de esta categoría son las que se adoptaran en Acta, por la Comisión Paritaria de XV Convenio Colectivo del 19 de junio de 2015, con la finalidad de su polivalencia en los diferentes Grupos Profesionales.
 3. Empleada de Gobernaduría, del Grupo Profesional de Personal de Gobernaduría.
 4. Jefe de Equipo Técnico, del Grupo Profesional de Personal de Máquinas de Azar.
- Conforme consta en el artículo 9º, se ha procedido a suprimir las categorías que no tienen actividad ni funciones en la actividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª

Con objeto de que los trabajadores puedan ver incrementada su base de cotización, mediante un salario “en especie”, así como generar en el futuro una ayuda o incremento de la prestación de jubilación, a partir de la firma del Convenio y durante su vigencia, la Empresa se compromete a contratar con una entidad financiera, aseguradora o similar, un sistema de plan de ahorro a efectos de la prestación de jubilación, en el que la misma aportaría el 25 por 100 de las aportaciones que, individualmente, realice el trabajador, de forma anual, con el límite máximo de 300 euros anuales.

A tal efecto, tras la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, entre la Empresa y el comité de empresa, con un número de tres miembros por cada una de las partes, que analizará y estudiará las diferentes formas o medios de ahorro que las entidades financieras o aseguradoras oferten.

La elección del sistema, plan o producto de ahorro, se acordará por la decisión que adopten la mayoría simple de los miembros de dicha Comisión.

El plazo máximo en el que deberá tomarse el acuerdo será hasta el día 1 de noviembre de 2016.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª

Cuando quede una vacante de Croupier se promocionará a un Asistente de Sala a la categoría de Croupier de tercera, siempre que tenga que cubrirse dicha vacante, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2016- 2017

GRUPO A

| CATEGORÍA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL 2016-2017 | PUNTOS MES | | |
|--------------------------|---|------------|---|----|
| | | | | |
| Inspector 1ª | 28.160,24 | 57 | - | 59 |
| Inspector 2ª | 26.247,86 | 52 | - | 54 |
| Jefe de Mesa 1ª | 23.826,90 | 47 | - | 49 |
| Jefe de Mesa 2ª | 21.872,60 | 42 | - | 44 |
| Croupier 1ª | 19.861,32 | 37 | - | 39 |
| Croupier 2ª | 17.376,13 | 32 | - | 34 |
| Croupier 3ª | 14.757,09 | 20 | - | 27 |
| Asistente de Sala | 13.796,06 | 18 | - | 24 |
| Jefe de Caja | 25.148,29 | 57 | - | 59 |
| Subjefe de Caja | 24.060,94 | 50 | - | 54 |
| Cajero 1ª | 19.861,32 | 37 | - | 39 |
| Cajero 2ª | 17.376,13 | 32 | - | 34 |
| Cajero 3ª | 14.757,09 | 20 | - | 27 |
| Jefe de Rec. y Fisonomía | 23.826,90 | 57 | - | 59 |
| Subjefe Rec. y Fisonomía | 21.872,60 | 42 | - | 44 |
| Rec./Fison. 1ª | 17.330,66 | 33 | - | 36 |
| Rec./Fison. 2ª | 15.554,27 | 24 | - | 27 |
| Rec./Fison. 3ª | 13.796,06 | 18 | - | 24 |
| Operador T.V.1ª | 17.330,66 | 30 | - | 40 |
| Operador T.V.2ª | 15.554,27 | 24 | - | 27 |
| Jefe Oper. M. Azar | 21.872,60 | 42 | - | 44 |
| Operador 1ª M. Azar | 17.330,66 | 33 | - | 36 |
| Operador 2ª M. Azar | 15.554,27 | 24 | - | 27 |
| Operador 3ª M. Azar | 13.796,06 | 18 | - | 24 |

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2016 - 2017

GRUPO B

| CATEGORÍA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL 2016-2017 | PUNTOS MES | | |
|----------------------------|---|------------|---|----|
| | | | | |
| Jefe 1ª Administr. | 35.047,97 | 50 | - | 52 |
| Jefe 2ª Administr. | 29.517,72 | 46 | - | 48 |
| Of. 1ª Adminis. | 23.242,30 | 42 | - | 44 |
| Of. 2ª Adminis. | 18.079,10 | 38 | - | 40 |
| Aux. Administrativo | 15.865,18 | 34 | - | 36 |
| Comercial 1ª | 35.047,97 | 50 | - | 52 |
| Comercial 2ª | 30.327,12 | 46 | - | 48 |
| Comercial 3ª | 24.877,73 | 42 | - | 44 |
| Jefe de Equipo Técnico | 31.000,00 | 46 | - | 48 |
| Técnico 1ª Maq. Azar | 22.999,88 | 42 | - | 44 |
| Técnico 2ª Maq. Azar | 17.772,73 | 38 | - | 40 |
| Técnico 3ª Maq. Azar | 14.636,30 | 30 | - | 32 |
| Subjefe de Mant. | 33.884,46 | 50 | - | 52 |
| Jefe Equipo Mant. | 28.887,08 | 46 | - | 48 |
| Jefe Eq. Carpin. | 24.985,16 | 42 | - | 44 |
| Of.1ª Man. Turnos | 23.897,67 | 42 | - | 44 |
| Of.1ª Man. No Turnos | 19.915,32 | 42 | - | 44 |
| Of.2ª Man. Turnos | 18.311,29 | 38 | - | 40 |
| Of.2ª Man. No Turnos | 17.917,67 | 38 | - | 40 |
| Ayte. Mantenimiento | 14.928,32 | 30 | - | 32 |
| Subgobernanta/e 1ª | 15.927,14 | 26 | - | 28 |
| Limpiador/a | 14.928,32 | 30 | - | 32 |
| Empleado/a de gobernaduría | 12.484,50 | 27 | - | 32 |

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2016 – 2017

GRUPO B

| CATEGORÍA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL 2016-2017 | PUNTOS MES | | |
|-----------------------|---|------------|---|----|
| | | | | |
| 2º Jefe de Cocina | 40.968,28 | 50 | - | 52 |
| Jefe de Pastelería | 40.968,28 | 50 | - | 52 |
| 3º Jefe de Cocina | 36.418,24 | 50 | - | 52 |
| 2º Jefe de Pastelería | 36.418,24 | 50 | - | 52 |
| Jefe Part. Cocina | 27.001,70 | 46 | - | 48 |
| Jefe Part. Past. | 27.001,70 | 46 | - | 48 |
| Cocinero | 22.466,58 | 38 | - | 40 |
| Of. Pastelero | 22.466,58 | 38 | - | 40 |
| Ayte. Cocina | 18.797,41 | 34 | - | 36 |
| Ayte. Pastelería | 18.797,41 | 34 | - | 36 |
| Pinche Cocina | 15.821,98 | 22 | - | 24 |
| Jefe de Office | 19.796,23 | 30 | - | 32 |
| Subjefe de Office | 18.248,19 | 26 | - | 28 |
| Fregador/a | 17.117,51 | 18 | - | 20 |
| Jefe de Economato | 20.425,23 | 26 | - | 28 |
| Ayte. Economato | 16.365,23 | 22 | - | 24 |
| 1º Maître | 35.514,06 | 38 | - | 40 |
| 2º Maître | 28.409,06 | 34 | - | 36 |
| 2º Jefe de Bares | 28.409,06 | 34 | - | 36 |
| Jefe de Sector | 23.782,00 | 30 | - | 32 |
| 3º Jefe de Bares | 23.782,00 | 30 | - | 32 |
| Camarero | 21.584,71 | 26 | - | 28 |
| Ayte. Camarero | 15.395,68 | 18 | - | 20 |
| Ayte de Sala | 13.422,36 | 18 | - | 20 |
| Facturista | 17.117,51 | 26 | - | 28 |

(03/11.934/17)

