

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Casino de Juego Gran Madrid, S. A. (Código número 28000452011983).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Casino de Juego Gran Madrid, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de febrero de 2024, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre Casino de Juego Gran Madrid SA y la representación sindical de las personas trabajadoras del mismo.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todas las trabajadoras y 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, cuya actividad se desarrolle en centros de trabajo de juego presencial.

Art. 2º ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afectará exclusivamente a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Casino de Juego Gran Madrid, S.A. en la Comunidad de Madrid.

Art. 3º ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio, incluyendo sus efectos salariales, entrará en vigor el día 1 de enero del año 2024, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026, con independencia de la fecha de registro y publicación.

Art. 4º PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio será prorrogado por periodos de vigencia anuales 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.

Art. 5º PRELACIÓN DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal.

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

No serán de aplicación a la empresa y las personas trabajadoras afectadas 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. 6º COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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.

Las Disposiciones Legales de aplicación general que se establezcan en el futuro sólo 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.

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

Art. 7º 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.

CAPITULO II

RÉGIMEN GENERAL

Art. 8º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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 y empleadas.

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 y empleadas, la profesionalidad y dedicación, etc., tienen repercusión directa en el incremento o disminución de la productividad.

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. 9º 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. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las categorías que a continuación se indican, deberán realizar las funciones que se especifican:

1. Las funciones de la categoría de Asistente de Sala, en los Grupos Profesionales de Juego, Caja, Máquinas de Azar y Recepción, son las que se adoptaron en Acta por la Comisión Paritaria del XV Convenio Colectivo del 19 de junio de 2015, con la finalidad de su polivalencia en los diferentes Grupos Profesionales. En tal sentido, los/las Asistentes de Sala son los empleados y empleadas que, a las órdenes de los respectivos Jefes/as de Juego, Caja, Máquinas de Azar y Recepción realizará las operaciones o trabajos propios de las áreas o actividades mencionadas, de forma indistinta y polivalente. Los/las asistentes de sala pueden realizar funciones propias de Croupier 3ª, Técnico/a 3ª, Cajero/a 3ª Operador/a de máquinas 3ª, Recepcionista/fisionomista 3ª, previa formación específica en cada área.
2. A los Croupier de 3ª se les dará formación para que realicen funciones polivalentes como los Asistentes de Sala.
3. Los Croupier de 2ª seguirán teniendo las mismas funciones que en los Convenios y prácticas empresariales anteriores.
4. Los Croupier de 1ª podrán y deberán, cuando así la actividad de trabajo lo requiera, realizar funciones de Jefe/a de Mesa, sin que ello implique la adquisición o acceso a tal categoría, ni el derecho a la retribución de la categoría superior, siempre que no realicen las funciones de manera continuada, conforme a lo previsto en el apartado siguiente del presente artículo.
5. Los Jefes de Mesa podrán realizar funciones de Inspector en los mismos términos y condiciones expuestas en el apartado 4.
6. Los Jefes/as de Mesa vendrán obligados a la realización de las funciones de Croupier, cuando la actividad, a criterio de la empresa, así lo requiera, sin que ello suponga una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.
7. Los Operadores de 2ª seguirán teniendo las mismas funciones que en los Convenios y prácticas empresariales anteriores.
8. Los Operadores de 1ª podrán y deberán, cuando así la actividad de trabajo lo requiera, realizar funciones de Jefe/a de Operadores, sin que ello implique la adquisición o acceso a tal categoría, ni el derecho a la retribución de la categoría superior, siempre que no realicen las funciones de manera continuada, conforme a lo previsto en el apartado siguiente del presente artículo.
9. A los Cajeros/as de 3ª se les dará formación para que realicen funciones polivalentes como los Asistentes de Sala.
10. Los Cajeros/as de 2ª seguirán teniendo las mismas funciones que en los Convenios y prácticas empresariales anteriores.
11. Los Cajeros/as de 1ª podrán y deberán, cuando así la actividad de trabajo lo requiera, realizar funciones de Subjefe de Caja, sin que ello implique la adquisición o acceso a tal categoría, ni el derecho a la retribución de la categoría superior, siempre que no realicen las funciones de manera continuada, conforme a lo previsto en el apartado siguiente del presente artículo.
12. A los Fisionomistas / Recepcionistas de 3ª y de 2ª se les dará formación en módulos de Comercial y de Marketing y Juego. Así mismo, podrán y deberán, cuando así la actividad de trabajo lo requiera, realizar funciones de información a los clientes sobre el funcionamiento de los juegos.
13. Los Fisionomistas / Recepcionistas de 1ª, podrán y deberán cuando así la actividad de trabajo lo requiera, realizar funciones de Subjefe/a de Recepción y Fisionomía, sin que ello implique la adquisición o acceso a tal categoría, ni el derecho a la retribución de la categoría superior, siempre que no realicen las funciones de manera continuada, conforme a lo previsto en el apartado siguiente del presente artículo.

14. Los Croupieres 1ª, aun teniendo categoría inferior a los Técnicos/as especialistas, podrán hacer funciones de Jefe/a de mesa, si así lo decide Dirección de Juego. Los Crupieres de 1ª tendrán prioridad sobre los/las Técnicos/as de 1ª para realizar funciones de Jefe/a de Mesa. Los croupier 2ª tendrán prioridad ante Técnico/a de 2ª para la realización de funciones superiores.

Realización de funciones de manera continuada: Se considerará que se desarrollan funciones de superior categoría que implican una diferencia salarial únicamente cuando se realicen funciones de Subjefe/a de Recepción y Fisonomía, Maitre, Subjefe/a de Caja, JOMA, Jefe de Mesa e Inspector/a. Se considerará que se realizan las funciones de manera continuada, cuando se realicen las mismas durante, al menos, el 60% de los días de trabajo programados mensualmente, y se desarrollen de forma efectiva durante al menos el 60% de la jornada laboral de cada uno de esos días. En este caso, se tendrá derecho al abono de la totalidad de la mensualidad conforme al salario garantizado que corresponda a la categoría superior cuyas funciones se hayan realizado, diferencia que se abonará en la nómina del mes siguiente. En ningún caso ello afectará a los puntos de propina.

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

A) PERSONAL DE JUEGO

- Área de mesas:
 - Inspector/a
 - Jefe/a de Mesa
 - Croupier
 - Asistente de Sala
- Área de Caja
 - Subjefe/a de Caja
 - Cajero/a
 - Asistente de Sala
- Área de Máquinas de Azar
 - Jefe/a Operadores Máquinas de Azar intercentros
 - Jefe/a Operadores Máquinas de Azar
 - Operador/a Máquinas de Azar
 - Asistente de Sala
- Área polivalente
 - Jefe/a de área
 - Técnico/a especialista
 - Técnico/a
 - Asistente de Sala

Se establece expresamente la polivalencia funcional para las categorías del Área Polivalente: Jefe/a de Área, Técnico/a Especialista, Técnico/a y Asistente de Sala.

Estas categorías podrán y deberán realizar todas las funciones que sean propias de las Áreas de Mesas, Caja y Máquinas de Azar, facilitando la empresa la formación adecuada a tal fin, así como la adquisición de la experiencia para el propio desarrollo polivalente de sus funciones.

Tal polivalencia, no supondrá, en ningún caso, una modificación sustancial de condiciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El Asistente de Sala dentro de esta Área tendrá formación y conocimientos en Black Jack o Ruleta Americana, i-Table y, atención al cliente. Además, deberán tener rotación en el área de caja y máquinas.

Los ascensos entre las categorías del Área requerirán, además de la necesaria vacante, tiempo de permanencia en la categoría inferior, formación, conocimiento y/o reciclaje en juegos adicionales con práctica real y evaluación favorable, conforme se establece en el art.19.

B) PERSONAL DE RECEPCIÓN

- Subjefe/a de Recepción/Fisonomía
- Recepcionista/Fisonomista
- Asistente de Sala

C) PERSONAL TÉCNICO

- Jefe/a de Equipo Técnico
- Técnico/a de Máquinas de Azar

D) PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe/a Administrativo
Oficial Administrativo
Auxiliar Administrativo
Comercial

E) PERSONAL DE COCINA

2º Jefe/a de Cocina
Jefe/a de Pastelería
3º Jefe/a de Cocina
2º Jefe/a de Pastelería
Jefe/a de Partida Cocina/Pastelería
Cocinero/a/Oficial Pastelero
Ayudante de Cocina/Pastelería
Jefe/a de Office
Fregador/a

F) PERSONAL DE RESTAURANTE Y BARES

Maitre
2º Maitre
Jefe/a de Rango
Camarero/a
Ayudante de Camarero/a
Ayudante de Sala

G) PERSONAL DE ECONOMATO

Jefe/a de Economato
Ayudante de Economato

H) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Subjefe/a de Mantenimiento
Jefe/a de Equipo Mantenimiento
Oficial Mantenimiento turnos
Ayudante de Mantenimiento turnos

I) PERSONAL DE GOBERNADURÍA

Subgobernanta/e
Limpiador/a
Empleado/a de gobernaduría

Art. 10º JORNADA DE TRABAJO ANUAL

El número de días laborables y horas efectivas de trabajo anuales será el siguiente:

- Días laborables: 223 (días estimados)
- Horas anuales de trabajo: 1.784.

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.

Durante la vigencia del Convenio, en todos los departamentos (salvo en el Departamento de Hostelería para el personal de Brigada con contrato a tiempo completo) se establecerán rotas de trabajo que permitan tener al menos tres días de exceso de calendario, para usar como asuntos propios, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Art. 11º HORARIOS Y DESCANSOS

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/as de la Empresa. Estos programas serán entregados al Comité de Empresa antes del inicio del año a que se refieran.

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.

La Dirección del Casino queda facultada para, en función de las necesidades del servicio, prolongar la jornada de cualquier empleado/a, 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.

La empresa de conformidad con lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos y condiciones que establece dicho precepto.

Se establece un preaviso de 7 días para que la persona trabajadora conozca el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la jornada irregular.

Art. 12º DESCANSO SEMANAL Y DIARIO

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 rotación 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.

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.

El personal que trabaje 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 estimase la necesidad de prescindir de dicho descanso. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

El personal que trabaje en i-Table podrá hacerlo de manera continuada hasta 90 minutos.

Los empleados/as 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' o 60', según los casos.

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

Art. 13º 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 de exceso de calendario)

Asimismo, existe la posibilidad de que el empleado/a 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 o empleada.

2.- REGLAS GENERALES:

Los cambios se realizan a través de la herramienta de control de accesos y presencia habilitada.

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/a – cuando el cambio sea por iniciativa de la Dirección – pueda ser debidamente advertido/a, 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 a través de la plataforma de control de accesos y presencia habilitada correspondiente, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Cambios por iniciativa de la Dirección:

1º La Dirección comunicará por escrito al empleado/a el cambio a efectuar y los motivos del mismo, utilizando para ello el impreso correspondiente, o el medio de comunicación que se defina.

2º El empleado/a acusará recibo de la comunicación.

3º Cuando se den circunstancias que impidan notificar el cambio al empleado/a 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/a 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/a 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 de exceso de calendario - : si el empleado/a no utiliza los días de exceso de calendario, la Dirección los fijará directamente procediendo a establecer las fechas en que el empleado/a debe utilizarlos. Para ello lo comunicará por escrito al empleado/a, respetando una antelación mínima de 24 horas respecto a la fecha que se fije.

b) Cambios por iniciativa del empleado/a:

Los cambios entre empleado/as podrán efectuarse entre quienes tengan categorías similares y funciones y conocimientos análogos;

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1º Presentación de solicitud a través de la plataforma de control de accesos y presencia habilitada correspondiente. La Dirección del Departamento autorizará el cambio si se atiene a las condiciones establecidas.

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

2º 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, sólo 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 de exceso de calendario):
- La solicitud se hará por escrito y con una antelación mínima de 24 horas sobre la fecha prevista.
- No se dispondrá de días de exceso de calendario 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/a 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; ésta se trasladará al Departamento de Recursos 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/a.

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

Art. 14º HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas o compensadas con tiempo de descanso.

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

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

$$\frac{\text{Salario Garantizado Anual} + \text{Plus de Vinculación Anual}}{\text{Nº de horas anuales de trabajo}}$$

x 1,75

Art. 15º VACACIONES

Se establece un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, que deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

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

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.

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.

Cuando la persona trabajadora contraiga matrimonio o formalice una unión como pareja de hecho, dentro del periodo de vacaciones por turno asignado, éste quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio o pareja de hecho, reanudándose al finalizar la misma. Lo anterior queda condicionado a que la unión sea preavisada a la Dirección de la Empresa, al menos con 15 días de antelación.

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 periodo de vacaciones.

Al personal 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 anterior.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 16º INGRESOS

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales existentes sobre Contratación de Personal en Casinos de Juego.

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/as candidatos/as se someterán a las pruebas de selección profesional que la Empresa considere oportunas. Las pruebas a superar por los candidatos y candidatas para cubrir vacantes no podrán ser diferentes a las realizadas por el personal de plantilla.

Para los/las asistentes de sala de nuevo ingreso las escuelas de formación serán las que determine la Dirección de la Empresa según las necesidades.

Art. 17º MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, 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.

1º CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se acuerda, para los contratos a tiempo parcial, 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 % 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 completo.

Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la empresa de acuerdo con las cargas de trabajo, y con un preaviso de 48 horas.

2º CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

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 crupieres de póker.

Los trabajadores y trabajadoras 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.

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.

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.

La jornada máxima diaria que podrá ser programada a los trabajadores y trabajadoras 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/a con distribución irregular de la jornada, la misma no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo diario.

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.

De producirse cambios en la programación de los campeonatos, o incremento o disminución del volumen de estos, 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 o trabajadora/as afectado/s/a/s, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

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 y trabajadoras 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 Croupier 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la demanda de los clientes participantes en el Torneo así lo aconseje, para mejorar la productividad y el número de horas de trabajo de los Crupieres que prestan servicio en el Torneo y ofrecer un mejor servicio a los clientes que participan en el mismo, los Crupieres de Torneo de Póker podrán prestar servicio en las mesas de Póker Cash qué, en número superior al habitual, se abran para atender la demanda originada por los clientes participantes en el Torneo, manteniendo la retribución establecida en el Contrato de Croupier de Torneo de Póker.

Art. 18º PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos/as titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados/as, en cuyo caso la duración será de treinta días laborables.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, así como las faltas de asistencia durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

Art. 19º VACANTES Y RÉGIMEN DE ASCENSOS

A) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ambas partes consideran indispensable, para el desarrollo de una buena política de gestión del talento 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 y empleadas 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/as 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 esta.

A estos efectos, además de los excluidos del Convenio Colectivo, se considerarán puestos de libre designación los siguientes: Subjefe/a de Recepción/Fisonomía, Subjefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de equipo mantenimiento, Subgobernante/a, Jefe/a de Operadores de Máquinas de Azar intercentros, Jefe/a de Operadores de Máquinas de Azar, 2º y 3º Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Pastelería, 2º Jefe/a de Pastelería, Jefe/a Partida Cocina, Jefe/a Partida Pastelería, 1º y 2º Maître, Jefe/a de Sector, Jefe/a de Economato, Jefe/a de Office, Subjefe/a de Caja, Inspector/a 1ª y 2ª de Juego, Jefe/a de Mesa de 1ª y 2ª, Jefe/a Administrativo de 1ª y 2ª, Oficial 1ª y 2ª Administrativo, Comercial 1ª, 2ª y 3ª, Recepcionista/Fisonomista de 1ª, 2ª y 3ª, Jefe/a de Equipo Técnico, Jefe/a de Área y Técnico/a Especialista.

C) ASCENSOS

Se acuerda el ascenso automático a Técnico/a de 3ª de todas las personas que, con categoría de Asistente de Sala, cumplan además los siguientes requisitos:

- Mínimo de tres años de antigüedad en la empresa y categoría.
- Dominio del juego de Ruleta demostrable con examen.

Este ascenso deberá ser solicitado por el personal, con el fin de que pueda comprobarse por la empresa el cumplimiento de los requisitos.

Para el resto de los ascensos, se establecen las siguientes exigencias, reglas y requisitos:

I. Personal de Juego: Área de Mesas

- Para acceder a la categoría de Croupier de 3ª, el trabajador o trabajadora deberá tener y adquirir la práctica de un Juego adicional a los del Asistente de Sala y la promoción se realizará a través de una Comisión Paritaria de empresa y Comité, siempre en función de las necesidades de la empresa.

- Para la categoría de Croupier de 2ª, y su adquisición, será necesario estar en posesión y conocimiento práctico de un Juego adicional de los de la categoría de Croupier de 3ª. Su promoción se llevará a efecto mediante el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria de la empresa y Comité y en función de las necesidades del servicio.
- Las promociones o ascensos a la categoría de Croupier de 1ª, se llevarán a efecto a través de una Comisión Paritaria de la empresa y Comité, en función de las necesidades del servicio.
- La promoción o ascenso a la categoría de Jefe/a de Mesa de 2ª será decisión de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

II. Personal de Juego: Área Polivalente

Se consideran categorías polivalentes:

Jefe/a de área

Técnico/a especialista

Técnico/a 1ª

Técnico/a 2ª

Técnico/a 3ª

Los requisitos de ascensos para estas categorías serán, además de la existencia de vacante:

- Los/las Asistentes de Sala tendrán formación y conocimientos en Black Jack o Ruleta Americana, i-Table y, atención al cliente. Además, deberán tener rotación en el área de caja y máquinas.
- Técnico/a 2ª: 3 años en la categoría anterior. 1 juego adicional a Técnico/a 3ª, con formación teórica y práctica y habiendo sido declarado apto/a, con las exigencias del art.20 del presente convenio. Requiere evaluación favorable.
- Técnico/a 1ª: 3 años en la categoría anterior. 1 juego adicional a Técnico/a 2ª, con formación teórica y práctica y habiendo sido declarado apto/a, con las exigencias del art.20 del presente convenio. Requiere evaluación favorable.
- Técnico/a especialista: 3 años en categoría anterior. Capacidad para desarrollar funciones de Crupier, Inspector/a y Jefe/a de Mesa. Formación superada en liderazgo, atención al cliente y regulación. Este puesto es de libre designación por parte de la empresa.
- Jefe/a de Área: 3 años en categoría anterior. Capacidad para desarrollar funciones de Inspector/a, Jefe/a de Mesa y, puntualmente, Jefe/a de Sala. Formación superada en liderazgo avanzado y herramientas del líder, con prácticas de 6 meses en un año. Valorable idiomas. Este puesto es de libre designación por parte de la empresa.

Las personas con categoría de asistentes de sala y croupier que quieran optar a la carrera de técnico deberán acreditar conocimientos en Caja y Máquinas. Si por motivos ajenos a los trabajadores no se pudiera impartir la formación, no será exigible la misma.

Asimismo, las personas con categoría de croupier que quieran promocionar a alguna categoría de técnico tendrán que acreditar estar en posesión del juego de póker de círculo.

III. Personal de Hostelería

Los requisitos de ascensos para las categorías serán:

- Ayudante de Camarero/a: 3 años en categoría anterior. Trabajo en jornada completa en rota de 223 días. Disponer de una evaluación favorable, superar comisión de evaluación y existencia de vacante.
- Camarero/a: 5 años en categoría anterior. Formación en cursos de vinos, coctelería, preparación de platos a la vista, gestión punto de venta. Disponer de una evaluación favorable, superar comisión de evaluación, trabajo en jornada completa en rota de 223 días y existencia de vacante.
- Jefe/a de Rango: 5 años en categoría anterior. Formación en curso de gestión de restaurantes. Disponer de una evaluación favorable, superar comisión de evaluación y existencia de vacante.

IV. Personal de Seguridad

Los asistentes de sala con una antigüedad en el Departamento de Seguridad superior a un año podrán cambiar a la categoría de Fisonomista 2ª si superan la Escuela de Juego y la Escuela de Fisonomía y tienen una evaluación favorable y existen vacantes en el departamento.

D) PROCEDIMIENTO

No se establece un plazo para cubrir vacantes de categorías de convenio. Se establece el pago de las funciones en las categorías de Inspector, JOMA, subjefes de caja, Subjefe de seguridad y Maîtres, siempre que se esté realizando de manera continuada en las mismas condiciones en que se describe la continuidad en el art.9 del presente Convenio.

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 o, en su caso, las categorías que indique la convocatoria correspondiente 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/a, 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.

A efectos de poder concurrir a la convocatoria para un ascenso, se convalidará un año de antigüedad por cada 5 años de permanencia en el departamento en el que se esté en ese momento, de ser distinto del de la vacante, sin que la mera antigüedad sea garantía de cambio de categoría.

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 tabloneros de anuncios correspondientes.

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

E) PERIODO DE ADAPTACIÓN:

Se establece un periodo de adaptación para quienes asciendan, de 6 meses de trabajo efectivo.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, permiso por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores no se computarán a los efectos anteriores, quedando interrumpido el periodo de adaptación.

Si no se superara dicho periodo de adaptación, el empleado/a 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. 20º 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 las personas trabajadoras, será obligatoria o voluntaria según los casos.

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

La no asistencia a los cursos formativos correspondientes necesarios para las promociones convocadas implica la renuncia a las mismas.

Para el Departamento de Juego**A** Con carácter periódico

Todos los años se convocarán todos los cursos necesarios para facilitar la posibilidad del desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y podrán asistir todos los empleados/as 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/as los/as interesados/as 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/la empleado/a 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 o empleada APTO/A o NO APTO/A 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/a y del responsable técnico de la Escuela, se irá dando por válida la superación del curso teórico.

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

El/la alumno/a, una vez que haya sido considerado APTO/A 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/A en el juego.

Para lo anteriormente expuesto, el empleado/a será trasladado/a 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/a 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/A o NO APTO/A para trabajar en el juego aprendido.

B De carácter eventual.

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

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

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 empleadas 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 y empleadas 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.

C Para Asistentes de Sala

Para la categoría de Asistentes de Sala se prevé una formación polivalente en las Escuelas que establezca la empresa, que incluyan los Juegos de Blackjack o Ruleta Americana, i-Table, Atención al Cliente, Caja y Máquinas. Así mismo, se establece como requisito para obtener un incremento de puntos cumplir dos años de antigüedad en la empresa y categoría y adquirir el conocimiento y práctica de un Juego más.

Art. 21º 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. 22º LICENCIAS RETRIBUIDAS

El personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas como días naturales:

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de derecho: 15 días naturales ininterrumpidos.
- b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (Abuelos, Padres, Hermanos, Cónyuge, Hijos, Nietos, Suegros y Cuñados), así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.
- c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (Abuelos, Padres, Hermanos, Cónyuge, Hijos, Nietos, Suegros y Cuñados): 3 días naturales ininterrumpidos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, el plazo se ampliará en 2 días laborables.
- d) Cambio de domicilio habitual: 1 día.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Por boda, bautizo o comunión de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Abuelos, Padres, Hermanos, Cónyuge, Hijos, Nietos, Suegros y Cuñados): 1 día que debe coincidir con el día de la celebración del evento pues se trata de permitir la asistencia al mismo.

En los casos b) y c), si el trabajador o trabajadora está librando por descanso semanal en el momento del hecho causante, tendrá derecho a disfrutar del permiso inmediatamente después de la libranza. No se tendrá derecho a diferir el disfrute del permiso en caso de ocurrir el hecho causante durante días de inactividad, suspensión del contrato, vacaciones o situaciones análogas. En el supuesto previsto en el apartado b), la persona trabajadora deberá justificar la persistencia de la situación protegida durante todos y cada uno de los días de disfrute del permiso.

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.

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.

Todos los permisos retribuidos deben ser justificados fehacientemente y a la mayor brevedad.

Art. 23º 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-

La solicitud de reingreso deberá ser solicitada con una antelación mínima de dos meses a la fecha fijada para el reingreso. En caso de incumplimiento del preaviso se entenderá decaído el derecho de reingreso preferente y no procederá el mismo.

B. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO.

Se establece que las personas trabajadoras 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 periodo 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.

Para ambos casos, y si la empresa lo considera necesario, tras el reingreso y con el fin de actualizar la formación del trabajador/a, este/a realizará un curso de formación y reciclaje, remunerado y que en cualquier caso será considerado tiempo efectivo de trabajo, por el período que se considere necesario.

Art. 24º 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 de este causare perjuicio a la normal actividad del Casino o a los compañeros y compañeras, 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, mediante comunicación fehaciente.
- 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. Si ocasionara perjuicio para la empresa, sería considerado falta grave.
- 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/a compañero/a bastará una sola falta de puntualidad para que ésta 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 desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada "muy grave".
- 2.5 Simular la presencia de otro empleado/a fichando por aquél o aquella, 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.
- 2.6 La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para el empleado/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como "muy grave".
- 2.7 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.
- 2.8 La embriaguez o el consumo de drogas fuera de actos de servicio, si ocasionara escándalo o perjudicara la imagen del Casino.
- 2.9 Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 de las faltas leves.
- 2.10 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.
- 2.11 No comunicar a la Empresa la realización de actividades profesionales remuneradas, susceptibles de afectar al sistema o cuantía de Cotización a la Seguridad Social.

- 2.12 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.
- 2.13 La embriaguez o consumo de drogas dentro del Casino, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre éste 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/as compañeros/as 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, tráfico de drogas o malversación cometidos fuera del Casino, o por cualquier otro delito que pueda implicar para este desconfianza respecto a su autor/a 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/as 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.
- 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/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as 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/as 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 El incumplimiento de la normativa y protocolos en materia de protección de datos personales y seguridad de la información.
- 3.22 La reincidencia en falta "grave", aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

- 3.23 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.
- 3.24 El acoso sexual y/o por razón de sexo y el acoso laboral.
- 3.25 Participar y/u organizar como profesional o jugador en partidas o juegos no autorizados o legalizados.
- 3.26 La venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro de las instalaciones de la empresa.

Art. 25º 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 y trabajadoras 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. 26º PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

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.

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.

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. 27º ROPA DE TRABAJO

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras 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. 28º ÚTILES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Todos los útiles y herramientas propios de esta industria serán a cargo de la Empresa, correspondiendo a la persona trabajadora el buen uso y conservación de los mismos.

En caso de pérdida o deterioro por negligencia o mal uso de estos útiles y herramientas por parte del trabajador/a, 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.

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

**CAPITULO III
RÉGIMEN ECONÓMICO****Art. 29º RETRIBUCIONES GARANTIZADAS**

Con efectos del 1 de enero de 2024, se acuerda un incremento excepcional del salario fijo garantizado para la categoría profesional de asistentes de sala que quedará fijado en 16.200 euros brutos anuales. Este incremento absorberá y compensará el incremento salarial pactado para el año 2024 y que se establece a continuación, que no será de aplicación a esta categoría.

Para el resto de las categorías profesionales, se pactan los siguientes incrementos:

- Para el año 2024, y con efectos de 1 de enero de 2024, se establece una subida del salario garantizado bruto del 4% que se aplicará sobre las tablas del año 2023.
- Para el año 2025 se establece una subida del salario garantizado bruto del 3%, que se aplicará sobre el salario garantizado fijado en tablas para 2024.
- Para el año 2026 se establece una subida del salario garantizado bruto del 2,5%, que se aplicará sobre el salario garantizado fijado en tablas para 2025.

Las retribuciones se referencian con carácter de brutas, se refieren a un contrato a tiempo completo, 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.

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

Art. 30º PAGO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones se abonarán, por mes vencido, antes del último día del mes en curso, mediante transferencia bancaria

Art. 31º PAGAS EXTRAORDINARIAS

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.

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. 32º 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 Torreledones, 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 periodos 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 y trabajadoras del centro de Madrid - Recoletos, cuyo horario de salida sea entre las 23:00 horas y las 6:00 horas.

Art. 33º PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Para todo el personal de la Empresa, cuya jornada de trabajo anual sea igual o superior a 223 días, se establece un Plus de Productividad al trabajo, por importe de 100 euros brutos al cuatrimestre, que se percibirá, si procede, en las nóminas de mayo, septiembre y enero.

Este plus se percibirá siempre y cuando la persona trabajadora haya prestado sus servicios de forma efectiva todos los días laborales fijados en su calendario individual cuatrimestral (enero-abril, mayo-agosto y septiembre-diciembre).

No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, los días de disfrute de vacaciones, los permisos por nacimiento, ni los permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

El importe de 100 euros brutos cuatrimestrales se refiere a contratos a tiempo completo, por lo que las personas con contrato a tiempo parcial percibirán la parte proporcional a la jornada realizada.

Art. 34º TRONCO DE PROPINAS

Definición y distribución

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

La propina a repartir mensualmente se cerrará el día 22 de cada mes en curso, sumándose la cantidad a repartir desde el día 23 del mes anterior al 22 del mes en curso.

No obstante lo anterior, la liquidación de la propina que se realice en el finiquito del trabajador que cause baja antes de la finalización del mes se realizará teniendo en cuenta la media de los 12 meses anteriores al mes que esté en curso.

Del monto a que asciendan las propinas recaudadas durante el mes, y una vez deducido el 2% antes mencionado, se formarán otras tres fracciones: una con el 61,6%, otra con el 34% y otra con el 4,4%, siendo el destino de cada una de ellas el siguiente:

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 I.R.P.F. y demás que puedan gravar las retribuciones del personal.

A) Fracción del 61,6%:

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 34%:

- a) El importe de esta fracción corresponde íntegramente a la empresa.
- b) 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 de este.

C) Fracción del 4,4%:

El importe del 4,4% 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.

D) Cesión extraordinaria

Para los años 2024, 2025 y 2026, se acuerda una cesión extraordinaria, y no consolidable, del porcentaje empresarial de puntos del Tronco de Propinas, en función de los ingresos anuales obtenidos en Mesas de Juego y Máquinas, conforme a la siguiente escala:

| INGRESOS MESAS + MAQUINAS GRUPO A | | |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| PUNTOS CESIÓN | ENTRE | HASTA |
| 1 | 39.000.001 € | 41.400.000 € |
| 2 | 41.400.001 € | 43.800.000 € |
| 3 | 43.800.001 € | 46.200.000 € |
| 4 | 46.200.001 € | 48.600.000 € |
| 5 | 48.600.001 € | 51.000.000 € |
| 6 | 51.000.001 € | 53.400.000 € |
| 7 | 53.400.001 € | 55.800.000 € |
| 8 | 55.800.001 € | |

| INGRESOS MESAS + MAQUINAS GRUPO B | | |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| PUNTOS CESIÓN | ENTRE | HASTA |
| 0,25 | 39.000.001 € | 41.400.000 € |
| 0,50 | 41.400.001 € | 43.800.000 € |
| 0,75 | 43.800.001 € | 46.200.000 € |
| 1,00 | 46.200.001 € | 48.600.000 € |
| 1,25 | 48.600.001 € | 51.000.000 € |
| 1,50 | 51.000.001 € | 53.400.000 € |
| 1,75 | 53.400.001 € | 55.800.000 € |
| 2,00 | 55.800.001 € | |

Las cantidades que resulten de la aplicación de las tablas anteriores tendrán un reparto lineal.

La cantidad será distribuida con carácter anual en condición de Propina, para el personal del grupo A y B que integre la plantilla y se encuentre de alta en el momento de su abono, en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año. Se considerará tiempo de trabajo a estos efectos, el que lo sea realmente, computándose el periodo vacacional, fiestas anuales disfrutadas o compensadas y descansos semanales.

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 devengo.

Art. 35º 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% (del 4º al 20º día de baja) ó 75% (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% de la percepción real, incluidas propinas. La diferencia entre la prestación de la Seguridad Social equivalente al 75% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y dicha percepción real, se incluirá en el concepto "Complemento IT", 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 las personas trabajadoras para complementar tanto sus retribuciones, fijas o garantizadas, como su participación en el tronco de propinas.

Dado que este tipo de complementos no sólo suponen un coste adicional para la Empresa, sino también una disminución de los propios ingresos de todos los trabajadores y trabajadoras que participan en el tronco de propinas, a cargo del cual deben satisfacerse, expresamente se establece 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 concurrir 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/as 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 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.

CAPITULO IV RÉGIMEN SOCIAL

Art. 36º COMEDOR

En el Comedor de la Empresa figurarán menús, con adecuadas condiciones de calidad y variedad, al precio de 2,50€.

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

Los empleado/as tendrán derecho a un menú por persona y día de trabajo. Para el personal adscrito al departamento de Hostelería será gratuito.

Art. 37º SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un derecho fundamental de éstos 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.

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.

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.

Corresponde a la Empresa adoptar cuantas medidas sean necesarias en materia de prevención y protección laboral, y corresponde a las personas trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

Las competencias de los Delegados/as 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/as de Prevención y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que éstos realicen.
- El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores/as.
- 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 todas las personas trabajadoras 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/as y empresa, y que resulta fundamental para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, se establece que la asistencia a todos los cursos de prevención de riesgos laborales organizados por la empresa es obligatoria para los trabajadores y trabajadoras.

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 y trabajadoras, 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 contratada, con una entidad especializada ajena a la empresa, la gestión preventiva.

El Servicio de Prevención Ajeno deberá proporcionar a la Empresa, a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

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

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

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras 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/as 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/a y/o de otras características de índole personal.

La periodicidad de los Reconocimientos Médicos Preventivos será la que determine el Servicio de Prevención Ajeno.

Aquellos trabajadores/as 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.

Del carácter voluntario de las pruebas sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora 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/a.

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/a.

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/a 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 las personas trabajadoras se procurará a través de la adopción por la Empresa de las medidas necesarias en materia de prevención.

Art. 38º FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL

Con cargo al Tronco de Propinas (Art. 32º de este Convenio, fracción del 34%), se establecen las siguientes prestaciones de carácter social.

- Para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 3 del mismo:

- a) **PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA.** Para que todos los empleados/as 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 €, 50.010 € y 75.015 €), 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/as de los empleados y empleadas hasta la edad de 12 años cumplidos dentro de cada año, y aun cuando sus padres y/o madres no estén incluidos/as 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 €).
- c) **AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL:**
 - Matrimonio o Registro como pareja de hecho: QUINIENTOS SESENTA EUROS (560 €). Si el matrimonio o pareja de hecho es entre dos trabajadores/as de la empresa, ambos recibirán el premio.
 - Nacimiento de hijos/as: DOSCIENTOS SETENTA Y DOS EUROS (272 €).
 - Ayuda Escolar: Los empleados/as que tengan hijos/as de entre 0 y 18 años, y que acrediten estar matriculado/as 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 €).

El mismo importe percibirán los empleados/as que tengan hijos/as entre los 19 y 22 años en el momento que se solicita la ayuda y que acrediten cursar estudios superiores.

- d) **DISCAPACITADOS.** Los empleados/as que acrediten tener hijos/as o familiares con discapacidad que dependan de ellos, conviviendo en el domicilio de la persona trabajadora, percibirán en nómina la cantidad de OCHENTA Y CINCO EUROS (85 €) mensuales (12 meses).
- e) **COMITÉ DE EMPRESA.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se adscribe la cantidad de CUATROCIENTOS DOCE EUROS mensuales (412 €), para financiar las actividades del Comité de Empresa para la defensa y actuación de los derechos de dicha Institución y de las personas trabajadoras a quienes representan, o para todo aquello que el Comité considere oportuno o necesario relacionado con su actividad. Esta cantidad se satisfará en un pago único anual de CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO EUROS (4.944 €) realizado en el mes de Enero de cada año.

Art. 39º CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La empresa potenciará las actuaciones orientadas a la conciliación de la vida familiar y la laboral. 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.

Todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en los números 4, 5 y 7 del Art. 48º del Estatuto de los Trabajadores, percibirán como "Complemento por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento de menores" la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y su salario real, como si estuviesen en activo.

Art. 40º ANTICIPOS

1. ANTICIPO DE CONVENIO: Aquellos trabajadores y trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 y trabajadoras 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.

Art. 41º PLAN DE AHORRO /PENSIONES

Con objeto de que los trabajadores/as 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, durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a tener contratado 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 33% de las aportaciones que, individualmente, realice el trabajador, de forma anual, con el límite máximo de 300 euros anuales.

**CAPITULO V
OTRAS DISPOSICIONES****Art. 42º 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/a de actas. Cada parte podrá designar un/a asesor/a permanente u ocasional con voz, pero sin voto.

2. COMPETENCIAS

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

- a) La interpretación del Convenio tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancia en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.
- b) Seguimiento de la aplicación del Convenio.
- c) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.
- d) Cualquier otra que las Leyes o su propio Reglamento le otorguen.

Con el fin de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el intento de la solución de los conflictos, incluido el ejercicio del derecho de huelga, pasará de forma prioritaria y en primera instancia por la Comisión Paritaria antes de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social.

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

3. FUNCIONAMIENTO

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

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asistan 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos colectivos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuara conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento”.

Art. 43º 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 empresa cuenta con un Plan de Igualdad negociado para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho Plan de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

Dentro de ese Plan de Igualdad se establece la constitución de una Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

PLUS DE VINCULACIÓN

Se reconoce como complemento de carácter “personal” el Plus de Antigüedad que los empleado/as 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 y trabajadoras 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

Hasta el 31 de diciembre de 2026 el número de personas con categoría de Jefe/a de Mesa o Técnico/a Especialista no podrá ser menor a 34 puestos de trabajo a jornada completa, que podrán ser cubiertos con contratos a tiempo completo o contratos a tiempo parcial equivalentes, salvo causas productivas o necesidades de amortización. Estos puestos siempre se cubrirán mediante promociones/ascensos con personal que previamente tenga la jornada de trabajo del personal que sustituye.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

En aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*”, si la actual regulación que establece el Art.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 y trabajadoras con relación laboral con la Empresa, pero excluidos del Convenio Colectivo, expresamente se establece que les será de aplicación, no obstante, las cláusulas normativas del Convenio, que afectan a organización del trabajo, movilidad funcional, jornada de trabajo anual, vacaciones, periodo de prueba, licencias retribuidas, y régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

Se ha procedido a suprimir las categoría de Operador/a T.V. 1ª, al no existir trabajadores/as que las ostenten.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª

La rotación de días libres será similar para las personas trabajadoras que tengan la misma categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EMPLEABILIDAD JUVENIL.

Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la DA 10.ª del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes condiciones.

El contrato podrá ser extinguido por jubilación obligatoria a la fecha de cumplimiento de la edad de 68 años o la que en cada momento se establezca legalmente, en los términos que se disponga en el Estatuto de los Trabajadores o norma equivalente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Con el fin de poder verificar el cumplimiento, o no, de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, la empresa podrá requerir y la persona trabajadora vendrá obligada a aportar, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente.

En caso de que a la fecha de cumplimiento de la edad legal, no exista derecho al 100% de la pensión, se mantendrá la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito, momento en el que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

- b) Contratación de una nueva persona trabajadora, a través de un contrato indefinido a tiempo completo, por cada contrato extinguido por este motivo. Esta contratación podrá ser para distinta categoría y puesto de trabajo y deberá producirse en el plazo máximo de seis meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa.

Esta jubilación se aplicará a las personas trabajadoras con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de la edad legalmente establecida. En caso de que en dicha fecha no se tuviera derecho por la persona trabajadora al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, se aplicará con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de los requisitos necesarios para ostentar tal derecho.

Para aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal prevista para la jubilación forzosa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se aplicará la extinción por jubilación el día primero del mes siguiente al de la publicación del Convenio, con independencia de la edad que tengan en esa fecha, y siempre que tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación lo establecido anteriormente en caso de jubilación voluntaria.

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS

Incremento del 4% del Salario Garantizado sobre el 2023

01/01/2024 – 31/12/2024

GRUPO A

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | | |
|---|---------------------------------|------------|---|----|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE JUEGO | | | | |
| Inspector 1ª | 31.542,38 | 57 | - | 59 |
| Inspector 2ª | 29.400,32 | 52 | - | 54 |
| Jefe de Mesa 1ª | 26.688,60 | 47 | - | 49 |
| Jefe de Mesa 2ª | 24.499,58 | 44 | | |
| Croupier 1ª | 22.246,73 | 39 | | |
| Croupier 2ª | 19.463,06 | 37 | | |
| Croupier 3ª | 16.529,47 | 30 | | |
| Jefe de área | 30.593,47 | 45 | | |
| Técnico especialista | 25.676,66 | 42 | | |
| Técnico 1ª | 22.945,10 | 37 | | |
| Técnico 2ª | 20.213,54 | 32 | | |
| Técnico 3ª | 17.481,98 | 27 | | |
| Asistente de Sala | 16.200,00 | 21 | / | 25 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE CAJA | | | | |
| Jefe de Caja | 28.168,69 | 57 | - | 59 |
| Subjefe de Caja | 26.950,74 | 50 | - | 54 |
| Cajero 1ª | 22.246,73 | 39 | | |
| Cajero 2ª | 19.463,06 | 32 | | |
| Cajero 3ª | 16.529,47 | 27 | | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RECEPCIÓN | | | | |
| Jefe de Rec. y Fisonomía | 26.688,60 | 57 | - | 59 |
| Subjefe Rec. y Fisonomía | 24.499,58 | 44 | - | 48 |
| Rec./Fison. 1ª | 19.412,14 | 36 | | |
| Rec./Fison. 2ª | 17.422,39 | 29 | | |
| Rec./Fison. 3ª | 15.876,00 | 23 | | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MÁQUINAS DE AZAR | | | | |
| Jefe Oper. M. Azar Intercentros | 26.747,44 | 44 | | |
| Jefe Oper. M. Azar | 24.499,58 | 44 | | |
| Operador 1ª M. Azar | 19.412,14 | 39 | | |
| Operador 2ª M. Azar | 17.422,39 | 27 | | |
| Operador 3ª M. Azar | 15.876,00 | 25 | | |

GRUPO B

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | | |
|--|---------------------------------|------------|---|----|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN | | | | |
| Jefe 1º Administ. | 39.257,36 | 50 | - | 52 |
| Jefe 2º Administ. | 33.062,90 | 46 | - | 48 |
| Of. 1º Adminis. | 26.033,78 | 42 | - | 44 |
| Of. 2º Adminis. | 20.250,46 | 38 | - | 40 |
| Aux. Administrativo | 17.770,64 | 34 | - | 36 |
| Comercial 1º | 39.257,36 | 50 | - | 52 |
| Comercial 2º | 33.969,52 | 46 | - | 48 |
| Comercial 3º | 27.865,63 | 42 | - | 44 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO | | | | |
| Jefe de Equipo Técnico | 34.723,21 | 46 | - | 48 |
| Técnico 1º Maq. Azar | 25.762,25 | 42 | - | 44 |
| Técnico 2º Maq. Azar | 19.907,29 | 38 | - | 40 |
| Técnico 3º Maq. Azar | 16.394,17 | 30 | - | 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MANTENIMIENTO | | | | |
| Subjefe de Mant. | 37.954,10 | 50 | - | 52 |
| Jefe Equipo Mant. | 32.356,52 | 46 | - | 48 |
| Of. 1º Man. Turnos | 26.767,87 | 42 | - | 44 |
| Of. 2º Man. Turnos | 20.510,54 | 38 | - | 40 |
| Ayte. Mantenimiento | 16.721,27 | 30 | - | 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE GOBERNADURÍA | | | | |
| Subgobernante | 17.840,05 | 26 | - | 28 |
| Limpiador | 16.721,27 | 30 | - | 32 |
| Empleado de gobernaduría | 15.876,00 | 27 | - | 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE COCINA | | | | |
| 2º Jefe de Cocina | 45.888,71 | 50 | - | 52 |
| Jefe de Pastelería | 45.888,71 | 50 | - | 52 |
| 3º Jefe de Cocina | 40.792,20 | 50 | - | 52 |
| 2º Jefe de Pastelería | 40.792,20 | 50 | - | 52 |
| Jefe Part. Cocina | 30.244,70 | 46 | - | 48 |
| Jefe Part. Past. | 30.244,70 | 46 | - | 48 |
| Cocinero | 25.164,89 | 38 | - | 40 |
| Of. Pastelero | 25.164,89 | 38 | - | 40 |
| Ayte. Cocina | 21.055,04 | 34 | - | 36 |
| Ayte. Pastelería | 21.055,04 | 34 | - | 36 |
| Jefe de Office | 22.173,83 | 30 | - | 32 |
| Fregador/a | 19.173,39 | 18 | - | 20 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ECONOMATO | | | | |
| Jefe de Economato | 22.878,37 | 26 | - | 28 |
| Ayte. Economato | 18.330,76 | 22 | - | 24 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RESTAURANTE Y BARES | | | | |
| 1º Maître | 39.779,42 | 38 | - | 40 |
| 2º Maître | 31.821,09 | 34 | - | 36 |
| Jefe de Sector | 26.638,30 | 30 | - | 32 |
| Jefe de Rango | 24.177,12 | 26 | | |
| Camarero | 20.759,86 | 24 | | |
| Ayte. Camarero | 17.244,75 | 18 | - | 20 |
| Ayte de Sala | 15.876,00 | 18 | - | 20 |

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS

Incremento del 3% del Salario Garantizado sobre el 2024

01/01/2025 – 31/12/2025

GRUPO A

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | |
|---|---------------------------------|------------|------|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE JUEGO | | | |
| Inspector 1ª | 32.488,65 | 57 | - 59 |
| Inspector 2ª | 30.282,33 | 52 | - 54 |
| Jefe de Mesa 1ª | 27.489,26 | 47 | - 49 |
| Jefe de Mesa 2ª | 25.234,57 | 44 | |
| Croupier 1ª | 22.914,13 | 39 | |
| Croupier 2ª | 20.046,96 | 37 | |
| Croupier 3ª | 17.025,35 | 30 | |
| Jefe de área | 31.511,28 | 45 | |
| Técnico especialista | 26.446,96 | 42 | |
| Técnico 1ª | 23.633,46 | 37 | |
| Técnico 2ª | 20.819,95 | 32 | |
| Técnico 3ª | 18.006,44 | 27 | |
| Asistente de Sala | 16.686,00 | 21 | / 25 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE CAJA | | | |
| Jefe de Caja | 29.013,75 | 57 | - 59 |
| Subjefe de Caja | 27.759,26 | 50 | - 54 |
| Cajero 1ª | 22.914,13 | 39 | |
| Cajero 2ª | 20.046,96 | 32 | |
| Cajero 3ª | 17.025,35 | 27 | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RECEPCIÓN | | | |
| Jefe de Rec. y Fisonomía | 27.489,26 | 57 | - 59 |
| Subjefe Rec. y Fisonomía | 25.234,57 | 44 | - 48 |
| Rec./Fison. 1ª | 19.994,50 | 36 | |
| Rec./Fison. 2ª | 17.945,06 | 29 | |
| Rec./Fison. 3ª | 16.352,28 | 23 | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MÁQUINAS DE AZAR | | | |
| Jefe Oper. M. Azar Intercentros | 27.549,86 | 44 | |
| Jefe Oper. M. Azar | 25.234,57 | 44 | |
| Operador 1ª M. Azar | 19.994,50 | 39 | |
| Operador 2ª M. Azar | 17.945,06 | 27 | |
| Operador 3ª M. Azar | 16.352,28 | 25 | |

GRUPO B

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | |
|--|---------------------------------|------------|------|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN | | | |
| Jefe 1º Administ. | 40.435,08 | 50 | - 52 |
| Jefe 2º Administ. | 34.054,79 | 46 | - 48 |
| Of. 1º Adminis. | 26.814,79 | 42 | - 44 |
| Of. 2º Adminis. | 20.857,98 | 38 | - 40 |
| Aux. Administrativo | 18.303,76 | 34 | - 36 |
| Comercial 1º | 40.435,08 | 50 | - 52 |
| Comercial 2º | 34.988,60 | 46 | - 48 |
| Comercial 3º | 28.701,60 | 42 | - 44 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO | | | |
| Jefe de Equipo Técnico | 35.764,90 | 46 | - 48 |
| Técnico 1º Maq. Azar | 26.535,12 | 42 | - 44 |
| Técnico 2º Maq. Azar | 20.504,51 | 38 | - 40 |
| Técnico 3º Maq. Azar | 16.885,99 | 30 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MANTENIMIENTO | | | |
| Subjefe de Mant. | 39.092,72 | 50 | - 52 |
| Jefe Equipo Mant. | 33.327,21 | 46 | - 48 |
| Of. 1º Man. Turnos | 27.570,90 | 42 | - 44 |
| Of. 2º Man. Turnos | 21.125,86 | 38 | - 40 |
| Ayte. Mantenimiento | 17.222,90 | 30 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE GOBERNADURÍA | | | |
| Subgobernante | 18.375,25 | 26 | - 28 |
| Limpiador | 17.222,90 | 30 | - 32 |
| Empleado de gobernaduría | 16.352,28 | 27 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE COCINA | | | |
| 2º Jefe de Cocina | 47.265,37 | 50 | - 52 |
| Jefe de Pastelería | 47.265,37 | 50 | - 52 |
| 3º Jefe de Cocina | 42.015,97 | 50 | - 52 |
| 2º Jefe de Pastelería | 42.015,97 | 50 | - 52 |
| Jefe Part. Cocina | 31.152,04 | 46 | - 48 |
| Jefe Part. Past. | 31.152,04 | 46 | - 48 |
| Cocinero | 25.919,84 | 38 | - 40 |
| Of. Pastelero | 25.919,84 | 38 | - 40 |
| Ayte. Cocina | 21.686,69 | 34 | - 36 |
| Ayte. Pastelería | 21.686,69 | 34 | - 36 |
| Jefe de Office | 22.839,05 | 30 | - 32 |
| Fregador/a | 19.748,59 | 18 | - 20 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ECONOMATO | | | |
| Jefe de Economato | 23.564,72 | 26 | - 28 |
| Ayte. Economato | 18.880,68 | 22 | - 24 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RESTAURANTE Y BARES | | | |
| 1º Maître | 40.972,81 | 38 | - 40 |
| 2º Maître | 32.775,72 | 34 | - 36 |
| Jefe de Sector | 27.437,45 | 30 | - 32 |
| Jefe de Rango | 24.902,43 | 26 | |
| Camarero | 21.382,65 | 24 | |
| Ayte. Camarero | 17.762,10 | 18 | - 20 |
| Ayte de Sala | 16.352,28 | 18 | - 20 |

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS

Incremento del 2,5% del Salario Garantizado sobre el 2025

01/01/2026 – 31/12/2026

GRUPO A

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | |
|---|---------------------------------|------------|------|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE JUEGO | | | |
| Inspector 1ª | 33.300,87 | 57 | - 59 |
| Inspector 2ª | 31.039,38 | 52 | - 54 |
| Jefe de Mesa 1ª | 28.176,49 | 47 | - 49 |
| Jefe de Mesa 2ª | 25.865,43 | 44 | |
| Croupier 1ª | 23.486,99 | 39 | |
| Croupier 2ª | 20.548,13 | 37 | |
| Croupier 3ª | 17.450,98 | 30 | |
| Jefe de área | 32.299,06 | 45 | |
| Técnico especialista | 27.108,14 | 42 | |
| Técnico 1ª | 24.224,29 | 37 | |
| Técnico 2ª | 21.340,45 | 32 | |
| Técnico 3ª | 18.456,60 | 27 | |
| Asistente de Sala | 17.103,15 | 21 | / 25 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE CAJA | | | |
| Jefe de Caja | 29.739,09 | 57 | - 59 |
| Subjefe de Caja | 28.453,24 | 50 | - 54 |
| Cajero 1ª | 23.486,99 | 39 | |
| Cajero 2ª | 20.548,13 | 32 | |
| Cajero 3ª | 17.450,98 | 27 | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RECEPCIÓN | | | |
| Jefe de Rec. y Fisonomía | 28.176,49 | 57 | - 59 |
| Subjefe Rec. y Fisonomía | 25.865,43 | 44 | - 48 |
| Rec./Fison. 1ª | 20.494,36 | 36 | |
| Rec./Fison. 2ª | 18.393,69 | 29 | |
| Rec./Fison. 3ª | 16.761,09 | 23 | |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MÁQUINAS DE AZAR | | | |
| Jefe Oper. M. Azar Intercentros | 28.238,61 | 44 | |
| Jefe Oper. M. Azar | 25.865,43 | 44 | |
| Operador 1ª M. Azar | 20.494,36 | 39 | |
| Operador 2ª M. Azar | 18.393,69 | 27 | |
| Operador 3ª M. Azar | 16.761,09 | 25 | |

GRUPO B

| CATEGORIA | SALARIO GARANTIZADO BRUTO ANUAL | PUNTOS MES | |
|--|---------------------------------|------------|------|
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN | | | |
| Jefe 1º Administ. | 41.445,96 | 50 | - 52 |
| Jefe 2º Administ. | 34.906,16 | 46 | - 48 |
| Of. 1º Adminis. | 27.485,16 | 42 | - 44 |
| Of. 2º Adminis. | 21.379,43 | 38 | - 40 |
| Aux. Administrativo | 18.761,36 | 34 | - 36 |
| Comercial 1º | 41.445,96 | 50 | - 52 |
| Comercial 2º | 35.863,32 | 46 | - 48 |
| Comercial 3º | 29.419,14 | 42 | - 44 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO | | | |
| Jefe de Equipo Técnico | 36.659,03 | 46 | - 48 |
| Técnico 1º Maq. Azar | 27.198,49 | 42 | - 44 |
| Técnico 2º Maq. Azar | 21.017,12 | 38 | - 40 |
| Técnico 3º Maq. Azar | 17.308,14 | 30 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE MANTENIMIENTO | | | |
| Subjefe de Mant. | 40.070,04 | 50 | - 52 |
| Jefe Equipo Mant. | 34.160,40 | 46 | - 48 |
| Of. 1º Man. Turnos | 28.260,18 | 42 | - 44 |
| Of. 2º Man. Turnos | 21.654,00 | 38 | - 40 |
| Ayte. Mantenimiento | 17.653,48 | 30 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE GOBERNADURÍA | | | |
| Subgobernante | 18.834,63 | 26 | - 28 |
| Limpiador | 17.653,48 | 30 | - 32 |
| Empleado de gobernaduría | 16.761,09 | 27 | - 32 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE COCINA | | | |
| 2º Jefe de Cocina | 48.447,01 | 50 | - 52 |
| Jefe de Pastelería | 48.447,01 | 50 | - 52 |
| 3º Jefe de Cocina | 43.066,36 | 50 | - 52 |
| 2º Jefe de Pastelería | 43.066,36 | 50 | - 52 |
| Jefe Part. Cocina | 31.930,84 | 46 | - 48 |
| Jefe Part. Past. | 31.930,84 | 46 | - 48 |
| Cocinero | 26.567,83 | 38 | - 40 |
| Of. Pastelero | 26.567,83 | 38 | - 40 |
| Ayte. Cocina | 22.228,86 | 34 | - 36 |
| Ayte. Pastelería | 22.228,86 | 34 | - 36 |
| Jefe de Office | 23.410,02 | 30 | - 32 |
| Fregador/a | 20.242,30 | 18 | - 20 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE ECONOMATO | | | |
| Jefe de Economato | 24.153,84 | 26 | - 28 |
| Ayte. Economato | 19.352,70 | 22 | - 24 |
| GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE RESTAURANTE Y BARES | | | |
| 1º Maitre | 41.997,13 | 38 | - 40 |
| 2º Maitre | 33.595,12 | 34 | - 36 |
| Jefe de Sector | 28.123,39 | 30 | - 32 |
| Jefe de Rango | 25.524,99 | 26 | |
| Camarero | 21.917,22 | 24 | |
| Ayte. Camarero | 18.206,15 | 18 | - 20 |
| Ayte de Sala | 16.761,09 | 18 | - 20 |

(03/6.351/24)

