

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

11402 Resolución de 9 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación, Casino Rincón de Pepe, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0091/2013; referencia, 201344110024; denominación, Casino Rincón de Pepe, S.A.; código de convenio, 30002572012000; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 25/06/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 9 de julio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Quinto convenio colectivo de la empresa "Casino Rincón de Pepe, S.A."

Preámbulo

Capítulo I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Artículo 3.- Prórroga y denuncia.

Capítulo II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 4.-vinculación a la totalidad.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 6.- Organización del trabajo.

Artículo 7.- Jornada de trabajo.

Artículo 8.- Descansos.

Artículo 9.- Vacaciones.

Artículo 10.- Disfrute de festivos y vacaciones del personal en rota.

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

Artículo 12.- Excedencias.

Artículo 13.- Situación especial por embarazo.

Artículo 14.- Contratación.

Artículo 15.- Clasificación por grupos profesionales y por puestos de trabajo.

Artículo 16.- Movilidad funcional.

Artículo 17.- Ceses.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 18.- Salario.

Artículo 19.- Quebranto de moneda.

Artículo 20.- Plus de transporte.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22.- Tronco de propina.

Artículo 23.- Dietas.

Capítulo V

Condiciones sociales y asistenciales

Artículo 24.- Enfermedad y accidente.

Artículo 25.- Ayuda por matrimonio

Artículo 26.- Ayuda por natalidad.

Artículo 27.- Vestuario.

Artículo 28.- Seguro de accidentes.

Artículo 29.- Seguridad y salud laboral.

Artículo 30.- Jubilación forzosa.

Capítulo VI

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 31.- Clasificación:

Artículo 32.- Faltas leves:

Artículo 33.- Faltas graves.

Artículo 34.- Faltas muy graves.

Artículo 35.- Sanciones

Artículo 36.- Prescripción de las faltas.

Capítulo VII

Acción sindical y garantías sindicales

Artículo 37.- Comité de empresa.

Artículo 38.- Comisión paritaria.

Capítulo VIII

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 39.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Disposición final

Quinto convenio colectivo de la empresa "Casino Rincón de Pepe, S.A."

Preámbulo

El presente convenio colectivo de empresa se negocia por la representación legal de la empresa Casino Rincón de Pepe, S.A., y por los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Capítulo I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa casino rincón de pepe, s.a. En la actividad fiscal de casino de juego, con inscripción en la seguridad social nº 30/106170387 (es decir, quedan excluidos el personal del restaurante rincón de pepe, el hotel y la ruleta on line.)

Quedan excluidas las relaciones laborales de carácter especial especificadas en el artículo 2 del estatuto de los trabajadores. El personal cuya categoría especial por razón de mando o confianza no esté incluido en el anexo i del presente convenio, y cuyas condiciones económicas se establecen individualmente por acuerdo con la empresa, estará afectado por el presente convenio excepto en la parte económica.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio tiene una vigencia de tres años, del 01-01-12 al 31-12-14.

En caso de que mejoren las circunstancias actuales, la dirección y el comité de empresa, podrán reunirse para negociar posibles mejoras.

Artículo 3.- Prorroga y denuncia.

El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, salvo que las partes, con tres meses de antelación al vencimiento previsto acuerden su prórroga en otros términos.

Capítulo II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación lo será conjunta y globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, todo el texto del convenio verá suspendida su vigencia hasta que la comisión negociadora del mismo, de mutuo acuerdo pactara otra cosa en contrario.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las condiciones personales actualmente existentes que excedan de las pactadas en este convenio, serán respetadas a título estrictamente personal. A nivel salarial se compensará con un complemento de mejora voluntaria compensable y absorbible, y a nivel de propina, conservará sus actuales puntos.

Los trabajadores que recibían la propina adicional del punto c del artículo 21 del anterior convenio, continuarán percibiendo estas cantidades como complemento personal de naturaleza salarial.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 6.- Organización del trabajo.

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo así como los puestos y turnos de trabajo siempre que se respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio.

Para establecer lo estipulado en este artículo, la empresa deberá oír e informar previamente al comité de empresa para su conocimiento.

Artículo 7.- Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.808 horas. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en computo anual y, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo y continuado al día, en todo caso con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio, y compensándose el exceso o defecto, dentro del mismo año natural, con horas correspondientes a otras jornadas hasta el cómputo del máximo anual.

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.

El calendario de rotas deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios con una antelación mínima de dos semanas, sin perjuicio de las modificaciones que proceda debido a bajas imprevistas de personal o a necesidades de refuerzo.

1. El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida listo para el comienzo del trabajo a realizar.

Durante la jornada ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización y sin que quede debidamente cubierto su puesto de trabajo.

2. Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados, y los horarios de cierre y apertura del casino, para la práctica de juego, siendo estos últimos los que en cada momento determine la dirección del casino, dentro de los autorizados por la autoridad competente. La dirección comunicará los cambios de apertura y cierre que se produzcan a la representación social con una antelación mínima de 7 días, así como las variaciones que ello comporte en los turnos y horarios del personal ya fijados.

3. Los horarios de trabajo del personal se distribuirán en la forma que en cada momento determine la dirección dentro de los límites del artículo 34 del estatuto de los trabajadores.

La distribución de los horarios y turnos dentro de los horarios de apertura y cierre no tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

4. Con cadencia que marque la rota, que podrá ser bisemanal, trisemanal o cuatrisesmanal, se comunicará a los empleados el horario previsto para cada período, que tendrá carácter previsto y se notificará con dos semanas de antelación. En dicho horario se indicarán los días en que cada empleado deba

prestar servicios, así como los turnos asignados. La circunstancia de que el horario previsto asignado a algún empleado no alcance el total de horas que le sería exigible en dicho período, no implicará renuncia del casino a exigir dicha jornada completa en los futuros horarios previstos ni supondrá el derecho del empleado a ver disminuida su jornada total en el futuro, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 6.

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

6. Cuando se produzca una alteración de los horarios previstos anunciados en la forma que se indica en el apartado 4, el empleado deberá cumplimentar los nuevos horarios que se señalen, aunque en la semana o semanas en las que efectúe dicha alteración suponga una asistencia superior o inferior en horas o días, a la jornada prevista en su rota inicial.

En estos supuestos, la empresa se las compensará, disminuyéndoselas o aumentándolas de las exigibles en una rota posterior, dentro del año.

7. Para cambio de un turno a otro será necesario que ambos trabajadores lo manifiesten por escrito a la dirección de la empresa y esta dé su visto bueno.

En caso de necesidad para realizar exámenes oficiales de cualquier clase, la empresa debe facilitar al trabajador el cambio de turno.

Artículo 8.- Descansos.

El descanso semanal se establece en dos jornadas continuadas e ininterrumpidas, pudiéndose acumular en periodos de dos semanas. Previo acuerdo con el trabajador afectado, y de producirse una alteración de la rota conforme al artículo anterior de forma que deba trabajarse en un día de descanso por necesidad del servicio o por recuperación de horas, deberá respetarse el descanso mínimo de tres días en un período de dos semanas.

Por la actividad desarrollada, la empresa facilitará, de la forma más adecuada, el cambio de turno en los casos donde el trabajador tenga que realizar visitas al médico, preparación para el parto, o circunstancias similares.

En los grupos de trabajo pequeños o sometidos a turnos, 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 trabaja en las mesas de juego disfrutará de un descanso de quince minutos por cada hora y media trabajada y como máximo cada dos horas de trabajo cuando lo exijan las necesidades del servicio. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Todos los empleados que realicen jornada continuada de más de 6 horas dispondrán de quince minutos de descanso, que serán considerados también como tiempo de trabajo efectivo.

El día 24 de diciembre se considerará como festivo no recuperable para todo el personal afectado por el presente convenio. En caso de que la empresa decida abrir sus instalaciones al público como el resto del año, se podrá pactar con los trabajadores para que de forma voluntaria accedan a trabajar en esta

fecha. El trabajador que por el sistema de rota o vacaciones, libre ese día, se le compensará con otro día diferente. No obstante el indicado festivo se ha tenido en cuenta en el cálculo de la jornada anual, por lo que no disminuirá esta.

Artículo 9.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales por año, el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función al tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones será fijado por la dirección de la empresa con intervención del comité de empresa y se expondrá en el tablón de anuncios antes de comenzar el año.

Para la fijación de las vacaciones se tendrá en cuenta la rotación de las mismas así como la coincidencia de turno de trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en registro público cuando ambos presten su servicio en la empresa. Asimismo se procurará unir a los periodos de vacaciones las libranzas de festivos no disfrutadas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, se tendrá derecho a disfrutar de 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 al que correspondan.

En el caso de trabajadores con hijos en edad escolar se procurará hacer coincidir al menos un turno de sus vacaciones con los periodos escolares no lectivos (verano).

Cuando un trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones por turno asignado, este quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio, reanudándose al finalizar la misma, siempre y cuando el trabajador haya comunicado tal circunstancia con al menos quince días de antelación.

Artículo 10.- Disfrute de festivos y vacaciones del personal en rota.

El personal en rotas que abarquen 365 días de trabajo al año, acumulará 19 días a sus vacaciones en compensación de los festivos trabajados. Los trabajadores cuyo contrato no cubra el año natural completo, tendrán derecho a la parte proporcional de estos 19 días, según el tiempo de trabajo realizado en el año.

Los períodos de vacaciones, que se fijarán por semanas completas, turnos y rotación de los mismos se acordaran entre ambas partes, tal y como marca es estatuto de los trabajadores en su artículo 38.

La compensación por festivos señalados legalmente como inhábiles para el trabajo y no recuperables, que por necesidad de la actividad de la empresa no puedan disfrutarse, ha sido considerada en la fijación de la jornada de trabajo efectivo del artículo 7.

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

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

- Quince días en caso de matrimonio, siempre que no coincida con la misma persona con la que se ha disfrutado licencia de convivencia de hecho.

- Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público por una sola vez.

- Cinco días por nacimiento de un hijo.

- Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que requiera, por razón de la distancia la obligación de pernoctar fuera del domicilio, el plazo será de cuatro días. El permiso se computará desde el día del hecho causante salvo que ese día el trabajador se haya incorporado al trabajo. En caso de hospitalización, el permiso podrá tomarse en cualquier momento mientras dure la hospitalización, y de forma continua o fraccionada por días. En caso de necesidad de desplazamiento el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones o libres festivos. En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho registrada oficialmente y padre, madre, hijos y hermanos, todos ellos por consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días adicionales de licencia, teniendo derecho prioritario a anticipar el disfrute de vacaciones y libranzas pendientes hasta final de año.

- Un día en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos carnales (tercer grado de consanguinidad).

- Un día en caso de traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica cuando deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

- Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia a partir de su incorporación y hasta 9 meses de edad del menor.

- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

- La empresa podrá conceder días de licencia 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.

- Los trabajadores, en caso de matrimonio de padres o hermanos, tendrán derecho a anticipar las libranzas semanales o festivas para hacerla coincidir con el día de matrimonio.

- En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.- Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa. Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ningún trabajo en las actividades determinadas en este convenio.

c) Los trabajadores tendrán derecho igualmente a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, etc... que no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 13.- Situación especial por embarazo.

Las trabajadoras afectadas por este convenio, que estén en periodo de gestación y que desarrollen su trabajo de pie o en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad.

El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo el salario y participando en el tronco de propinas del puesto anterior.

Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo.

Durante la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho al 100% de la propina, y al término se le adjuntarán el turno o turnos de vacaciones no disfrutadas.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 14.- Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo es competencia de la dirección de la empresa, dentro de los límites legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de contratación. El comité de empresa será debidamente informado de la identidad y del puesto a desempeñar.

Todos los trabajadores contratados deberán estar en posesión de la autorización profesional reglamentaria expedida por la autoridad competente. En caso de revocación o no renovación de la referida autorización se entenderá que existe causa de suspensión del contrato de trabajo, a los efectos previstos en el art. 45 del estatuto de los trabajadores, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante el plazo de dos años.

La dirección de la empresa entregará al presidente del comité de empresa una copia de cada uno de los contratos que suscriba al igual que de las prorrogas realizadas.

A la hora de cubrir vacantes, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de la empresa que se consideren más adecuados a la vacante producida y estén cualificados para la misma.

Podrá pactarse por escrito un periodo de prueba con los siguientes plazos:

- Personal con responsabilidad de mando (jefes de área o superior): seis meses.
- Resto de personal de cualquier categoría: tres meses.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

1. Las horas complementarias no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

2. Podrá pactarse en el contrato inicial o mediante acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador, la concentración de la totalidad de horas de trabajo a realizar anualmente, en determinados periodos de cada año, percibiendo las remuneraciones correspondientes en esos mismos periodos, existiendo lapsos de inactividad superiores al mensual. En estos casos, se mantendrá el alta en seguridad social mientras no se extinga la relación laboral.

3. Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse a lo largo del año o concentrarse en determinados periodos, siempre que la suma de las horas ordinarias y complementarias no exceda de la jornada completa de referencia, y se destinarán para absorber la mayor demanda de trabajo que se produce durante los puentes, festivos, eventos extraordinarios, tales como campeonatos, congresos, banquetes, celebraciones, etc., ausencias de personal y para adecuar el trabajo durante la semana.

b) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de una semana, salvo situaciones para atender necesidades urgentes en las que no será necesario aviso con dicha antelación.

Artículo 15.- Clasificación por grupos profesionales y por puestos de trabajo.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente un grupo profesional de los establecidos en el presente convenio. La empresa podrá exigir al trabajador la realización de todas o de parte de las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, independientemente de que correspondan a puestos diferentes.

Las partes acuerdan la posibilidad de pactar entre la empresa y el trabajador la realización de funciones propias de más de un grupo profesional. En estos casos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo en cómputo anual. Los cambios de grupo profesional por tiempo inferior a seis meses, o por sustitución de otro trabajador con reserva de puesta de trabajo, y hasta el regreso del mismo o extinción de su contrato, no requerirán el procedimiento del artículo 41 del estatuto de los trabajadores para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La empresa, dentro de su poder de organización podrá fijar los puestos del anexo II, o unir sus funciones. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en dicha relación, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones.

Dado el tamaño del casino y para formación del personal, la polivalencia se dará sin restricción dentro del grupo profesional, distinguiéndose los grupos de juego (juego, caja, recepción, máquinas, seguridad), personal comercial y de administración, servicios complementarios, y hostelería.

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

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

En aras de fomentar la multifuncionalidad de todos los empleados y equiparar mejor los niveles profesionales de los departamentos de juego, caja, máquinas, recepción y seguridad y facilitar los ascensos profesionales, se introduce el siguiente sistema:

La empresa realizará escuelas según necesidades. Tras el período de formación en la escuela (máximo 3 meses) y superado el nivel requerido, el candidato pasará a la bolsa de trabajo. De la bolsa podrá ser contratado según las necesidades de la empresa para los puestos de croupier, cajero, operador de máquina, recepcionista o seguridad, con nivel de 3.^a, y el 75% de puntos de propina que le corresponde a ese nivel. A los 6 meses de ocupar dicho puesto ya tendrán el 100% de los puntos de propina.

Desde este momento los ascensos se establecen por el siguiente sistema:

1. Para pasar de nivel de 3.^a, a 2.^a, o de 2.^a a 1.^a en los puestos de croupier, cajero, operario de máquinas, recepcionista o fisonomista, se valorarán por la empresa, los factores mencionados en el párrafo primero de este artículo. La dirección de la empresa dará la oportunidad del aprendizaje de cada juego a todos los trabajadores, sin distinción de ninguna clase, sobre los perfiles de los candidatos.

La empresa realizará las promociones necesarias para mantener un 40% del total de estos puestos (considerados todos los puestos globalmente) en niveles 1 y 2.

2. La promoción a jefe de mesa (y dentro de sus niveles), jefe de caja, responsable de sala de máquinas y subjefe de seguridad se realizará valorando la dirección los mismos factores.

Artículo 16.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, siendo total dentro de cada grupo profesional, a fin de 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, cuando corresponda.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias entre departamentos y servicios (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores/as, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales de manera que se garantice la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

La movilidad se podrá realizar por jornadas completas o como ayuda puntual a otro departamento. El personal que realice movilidad funcional, cuando desempeñe toda la jornada en el mismo departamento, se registrará por las normas y horarios que rijan en dicho departamento.

Artículo 17.- Cesés.

La dirección de la empresa preavisará al trabajador de la finalización de su contrato, o en su caso, de la prórroga con una antelación mínima de quince días, si la contratación temporal es superior a un año. En caso de incumplimiento el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador con contrato temporal superior a un año o indefinido, el plazo de preaviso será de quince días. Igualmente el incumplimiento obligará a indemnizar a la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 18.- Salario.

El salario base para cada una de las categorías, será el fijado en el anexo i de este convenio colectivo para cada año de vigencia del mismo.

Para la fijación de los salarios se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 36, 2.º del estatuto de los trabajadores, atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.

Cuando un empleado solicite un anticipo de la nómina, éste se abonará en un plazo máximo de 5 días naturales.

Artículo 19.- Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, al personal de área de caja, con motivo del desempeño de esta específica función, se les abonará la cantidad de 40 euros mensuales.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

Artículo 20.- Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán la cantidad de 1,5 € por cada día de trabajo efectivo. No se tendrá derecho al plus de transporte cuando no se presten servicios cualquiera que sea la causa de ello.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas de treinta días de salario base.

Se harán efectivas en la segunda quincena de los meses de julio y de diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral. Aquellos trabajadores que se incorporen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 22.- Tronco de propina.

A.- participación ordinaria en el tronco de propinas.

Mensualmente se repartirá al personal con derecho a participación en el tronco de propinas una cantidad consistente en los porcentajes que a continuación se indican del total obtenido por este concepto:

	A	B	C	D	E
	De	Hasta	Cuota fija	Resto hasta	% a aplicar a resto
	0	110000	0	110000	40,00%
Fila 1	110001	120000	42900	10000	70,00%
Fila 2	120001	130000	49900	10000	85,00%
Fila 3	130001	140000	58400	10000	85,00%
Fila 4	140001	150000	66900	10000	85,00%
Fila 5	150001	160000	75400	10000	85,00%
Fila 6	160001	En adelante	83900	10000	85,00%

La fórmula de cálculo será como sigue:

Se determinará la fila del cuadro anterior que corresponde a la propina obtenida, debiendo estar ésta entre las cantidades de la columna a y b. La propina que se repartirá entre los empleados con puntos de propina, será la suma de la cuota fija de la fila correspondiente más el porcentaje de la columna e aplicado al exceso de la propina sobre la cantidad que figura en la columna a.

Este concepto se devengará todos los días con derecho a retribución y se devengará también en los casos de incapacidad temporal, así como durante licencias retribuidas, maternidad, paternidad y suspensión por riesgo de embarazo.

Por la distribución de la cantidad por categoría, se establece un sistema de puntos, relacionado en el anexo i. Para llevar a cabo cualquier modificación sobre los mismos, será necesario un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la misma. Mensualmente la empresa informará al comité de lo recaudado en propinas y dará copia de lo recaudado en ese mes, la cantidad de puntos y el precio del punto.

B.- Participación extraordinaria en el tronco de propinas.

Con el objeto de estimular la realización del trabajo con la máxima perfección y el mejor servicio a los clientes, y contribuir a la continuidad de la vinculación de los trabajadores con la empresa, se establece durante la vigencia de este convenio una participación extraordinaria en la propina de acuerdo con las siguientes reglas:

I.- Base de cálculo:

La base de cálculo de la participación extraordinaria está constituida por la totalidad de la recaudación en concepto de propina del año anterior.

II.- Porcentaje:

El porcentaje aplicable sobre la base de cálculo se determinará en función de los ingresos por win de acuerdo con la escala que se indica seguidamente.

III.- Escala:

La escala aplicable según los ingresos de win para determinar el porcentaje aplicable a tener en cuenta es el siguiente:

Escala	
Win	%
A partir de 9.000.000 €	1,00%
A partir de 9.250.000 €	1,25%
A partir de 9.500.000 €	1,50%
A partir de 9.750.000 €	1,75%
A partir de 10.000.000 €	2,00%
A partir de 10.250.000 €	2,25%
A partir de 10.500.000 €	2,50%
A partir de 10.750.000 €	2,75%
A partir de 11.000.000 €	3,00%
A partir de 11.250.000 €	3,25%
A partir de 11.500.000 €	3,50%
A partir de 11.750.000 €	3,75%
A partir de 12.000.000 €	4,00%
A partir de 12.250.000 €	4,25%
A partir de 12.500.000 €	4,50%
A partir de 12.750.000 €	4,75%
A partir de 13.000.000 €	5,00%

Por cada cantidad adicional de 250.000 € de win que supere el límite superior previsto en la tabla anterior, el porcentaje aplicable se incrementará en el 0,25%.

IV.- Reparto de la cuantía global de la participación en el extraordinaria en el tronco de propinas:

Para tener derecho al reparto de la participación extraordinaria será necesario que los trabajadores hayan prestado servicios en el año anterior y que mantengan relación vigente a la fecha de pago de la participación, efectuándose el reparto en proporción al tiempo de servicios prestados durante el año anterior y de acuerdo con el número de puntos establecidos para cada categoría en el anexo i del presente convenio.

V.- Pago de la participación extraordinaria en el tronco de propinas:

El pago de la participación extraordinaria se efectuará por años vencidos, abonándose el 50% en la nómina del mes de marzo y el otro 50% en la nómina del mes de septiembre.

C.- Propina adicional

Como forma de incentivar un mayor esfuerzo del personal en estos duros momentos, ambas partes acuerdan de forma excepcional y temporal durante la vigencia del presente convenio, un reparto adicional de propina, en función del "win" mensual de mesas, máquinas y propina, tomando como referencia los ingresos por estos mismos conceptos en el mismo mes del año 2012, conforme a la siguiente tabla:

Propina mensual adicional a repartir		
Incremento de 0%	hasta 5%	0 €
Incremento de 5%	hasta 10%	1.500 €
Incremento de 10%	hasta 20%	2.000 €
Incremento de 20%	hasta 25%	2.500 €
Incremento de 25%	hasta 30%	3.000 €
Incremento de 30%	hasta 40%	4.000 €
Incremento de 40%	hasta 50%	6.000 €
Incremento de 50%	hasta 55%	8.000 €

Este reparto adicional se aplicará exclusivamente desde enero de 2013 (abono febrero), y hasta diciembre de 2014 (abono enero 2015).

La cantidad que corresponda se distribuirá linealmente entre el personal con derecho a percibir la propina ordinaria que figura con puntos en la columna 2.ª (p. Ordinaria) del anexo I.

Mensualmente, la suma de la propina ordinaria (artículo 22. A del convenio colectivo), y el reparto adicional del presente acuerdo, no podrá exceder del 60% del tronco de propina recaudado.

D.- La propina se incluirá en nómina como percepción no salarial.

Artículo 23.- Dietas.

Todos los trabajadores/as que deban desplazarse por cuenta de la empresa percibirán en concepto de dietas y gastos de locomoción y kilometraje las cantidades establecidas por el ministerio de economía y hacienda para el I.R.P.F.

Capítulo V

Condiciones sociales y asistenciales

Artículo 24.- Enfermedad y accidente.

Situaciones derivadas como consecuencia de la falta de asistencia al trabajo en caso de incapacidad temporal:

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Desde el día siguiente a la baja por accidente de trabajo se percibirá el cien por cien de la percepción real, incluidas propinas. El día del accidente se cobra íntegro.

Todo lo establecido anteriormente y especialmente los complementos fijados a cargo de la empresa serán de aplicación en tanto que la normativa que regula la prestación de incapacidad temporal no sea modificada o alterada.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la mutua aseguradora, estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador, como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto y de una conducta normal que se corresponda con su estado.

Artículo 25.- Ayuda por matrimonio

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro oficial de parejas de hecho, tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 170 euros. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propina.

Artículo 26.- Ayuda por natalidad.

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 100 euros por cada hijo. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propinas.

Artículo 27.- Vestuario.

Si la empresa impusiera un determinado tipo de uniformidad a los trabajadores, deberá dotarles anualmente de una uniformidad completa que incluirá dos camisas, salvo que se considere que la anterior está en buen estado.

Los trabajadores estarán obligados a usarlos y llevarlos en perfecto estado de conservación y limpieza.

La empresa consultará con el comité de empresa la elección de cambio de uniforme.

Se autoriza el uso del bigote, barba y perilla, de todos los trabajadores que así lo deseen, manteniendo siempre la pulcritud y el cuidado de las mismas.

Artículo 28.- Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro de accidente sea o no laboral para sus trabajadores, el cual garantice un capital de 18.000 euros, en caso de fallecimiento y de 27.000 en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, a percibir por si mismo o por sus beneficiarios.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa.

Artículo 29.- Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 30.- Jubilación.

Podrá pactarse la jubilación parcial siempre que se reúnan los requisitos de edad y cualquier otro exigido por la legislación vigente, con la reducción máxima de jornada permitida por el estatuto de los trabajadores, pudiendo acumularse el resto de la jornada a realizar en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento del comité de empresa. En estos casos la empresa vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo indicada en el artículo anterior.

Lo regulado en el presente artículo se adaptará a los posibles cambios legislativos que pueden producirse durante la vigencia del convenio.

Capítulo VI

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 31.- Clasificación:

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a sus importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32.- Faltas leves:

Serán faltas leves las siguientes:

1) El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2) De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicios para el trabajo que se tenga encomendado, en cuyo caso se clasificará de falta grave.

3) No presentar en el plazo de 48 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por it, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) Pequeños descuidos en la conservación de material.

5) El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo. Si como con secuencia del abandono se causase perjuicio o algún accidente, la falta pasaría a considerarse grave o muy grave, respectivamente.

6) No comunicar a la dirección de la empresa, cualquier situación sobre seguridad social.

7) Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.

8) Falta notoria de aseo y limpieza personal, así como comer, beber, mascar goma o fumar, atendiendo al público.

9) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

10) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias del centro laboral, ya sea dentro o fuera de horas de servicio. Si una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.

11) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador haya sido debidamente informado.

Artículo 33.- Faltas graves.

Tendrán consideración de graves, las siguientes:

1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo, cometidas en el periodo de un mes. Cuando se tuviese que relevar a otro trabajador, bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada como muy grave, siempre que se perjudique el servicio.

2) Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique. Durante el periodo de un mes.

3) La simulación de enfermedad o accidente.

4) Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.

5) Discusiones con otros trabajadores en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.

6) Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo ropa de trabajo a ida o vuelta del trabajo.

7) La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

8) Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.

9) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ellos se produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.

10) La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

11) Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.

12) Falta de consideración hacia los clientes por razón de la propina.

13) El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo

grave para el trabajador sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 34.- Faltas muy graves.

Tendrán dicha consideración, las siguientes:

1) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el periodo de dos meses.

2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.

3) El robo, hurto o malversación, cometidos ya sea fuera o dentro de la empresa.

4) El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier pertenencia de la empresa.

6) El consumo de alcohol o drogas durante el servicio.

7) La embriaguez o toxicomanía sí repercute negativamente en el servicio.

8) La embriaguez o el consumo de drogas fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, sin causa alguna que lo motive.

10) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido tanto a la propia empresa como a sus clientes.

12) Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.

13) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a los trabajadores, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares, y a los clientes u otro personal ajeno a la empresa.

14) Causar, accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

15) El originar riñas y pendencias con otros empleados dentro de las dependencias de la empresa.

16) Tendrán carácter de faltas graves o muy graves, a parte de la responsabilidad en que se pudiera incurrir, todo quebranto de las funciones establecidas en el artículo 24 del reglamento de casinos de juego de la comunidad autónoma de murcia.

17) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

18) El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las salas de juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiese derivado responsabilidades para la empresa.

19) El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así desea, al comité de empresa.

20) Malos tratos tanto de palabra como de obra, faltas de respeto y consideración e insultos o agresiones hacia los clientes.

21) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave al mismo trabajador, sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

Artículo 35.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1) por faltas leves:

- A. Amonestación por escrito
- B. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2) por faltas graves:

- A. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- B. Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.

3) por faltas muy graves:

- A. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- B. Despido.

Artículo 36. – Prescripción de las faltas.

Las faltas prescriben, de acuerdo con lo establecido en el art. 60 del ET, a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves. El cumplimiento de las sanciones se podrá fijar dentro del período desde su notificación hasta 60 días posteriores a su firmeza.

Capítulo VII

Acción sindical y garantías sindicales

Artículo 37.- Comité de empresa.

El comité de empresa tendrá todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que la ley determine o que se contengan en leyes posteriores.

Cuando los miembros del comité de empresa hagan uso de las horas sindicales de acuerdo con lo regulado en el ET., deberán preavisar a la dirección de la empresa con 48 horas como mínimo de antelación salvo caso de fuerza mayor o urgencia, debiendo aportar el oportuno justificante antes de finalizar el mes en curso en que se disfruten las referidas horas.

Artículo 38.- 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 cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional, con voz pero sin voto.

2. Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) La interpretación del convenio, tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancias 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.

3. Funcionamiento.

Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquier de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan la mayoría absoluta de sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría absoluta de sus componentes.

Capítulo VIII

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 39.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005.

Disposición adicional. Igualdad y no discriminación.

De conformidad con lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Disposición final

Primera.-En compensación de la labores de coordinación del equipo de limpieza, se establece un plus de coordinación de 100 € al mes. Este plus lo recibirá la limpiadora que realice estas funciones y durante el tiempo de ejercicio efectivo de las mismas, no siendo percibido en vacaciones u otros casos de ausencia al trabajo (licencias, permisos, incapacidad temporal, etc.).

Anexo I

Puntos de propina

Puestos	P. Ordinaria	P. Extraordinaria	Salario base
Jefe de sector	45	22	1.620,18
Subjefe de sector	43	22	1.491,90
Jefe de mesa 1. ^a	40	22	1.313,37
Jefe de mesa 2. ^a	35	22	1.033,11
Jefe de mesa 3. ^a	30	22	954,68
Croupier 1. ^a	30	20	954,68
Croupier 2. ^a	20	20	854,48
Croupier 3. ^a	15	20	801,18
Jefe de caja	45	22	1.620,18
Cajero 1. ^a	30	20	954,68
Cajero 2. ^a	20	20	854,48
Cajero 3. ^a	15	20	801,18
Recepcionista 1. ^a	30	20	954,67
Recepcionista 2. ^a	20	20	854,48
Recepcionista 3. ^a	15	20	801,18
Jefe de seguridad	40	19	1.033,11
Seguridad 1. ^a	30	18	954,67
Seguridad 2. ^a	20	18	854,48
Seguridad 3. ^a	15	18	801,18
Jefe op. Máquinas	35	22	1.018,85
Operador maquinas 1. ^a	30	20	954,67
Operador maquinas 2. ^a	20	20	854,48
Operador máquinas 3. ^a	15	20	801,18
Meritorio			652,30
Contable	10	18	1.327,74
Administrativo	10	18	1.032,54
Auxiliar administrativo	10	18	790,12
Comercial	15	18	954,67
Jefe de barra	0	19	1.001,34
Valet	0	18	854,48
Ayudante de valet	0	18	801,18
Limpieza nocturna	0	18	801,18
Limpieza día	0	18	704,28
Parking	0	18	801,18

Anexo II. Grupos profesionales y puestos

Grupo I. Juego.

Personal de juego.

Sector: es la persona responsable ante la dirección de la organización y control general del desarrollo de las partidas que le hayan sido asignadas, así como del cumplimiento en las mismas de las normas legales y reglamentarias y del funcionamiento interno.

Es igualmente responsable de la resolución de las incidencias que en el transcurso de aquellas se pueden producir, y de la asignación de los jefes/as de mesa y crupier a las distintas mesas, así como de la distribución del trabajo de éstos.

En este puesto se distinguen dos niveles:

Jefe de sector

Subjefe de sector

Jefe de mesa: es la persona responsable ante la dirección y los jefes de sector de dirigir y controlar la partida o partidas que le hayan sido asignadas, con el objeto de garantizar su correcto desarrollo de acuerdo con las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno, así como de la atención directa a los clientes y la resolución, en primera instancia, de las incidencias que puedan producirse en el transcurso de las partidas. Igualmente, se responsabilizará del cuidado y custodia del material de juego empleado en su mesa o mesas.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Jefe de mesa de 1.^a

Jefe de mesa de 2.^a

Jefe de mesa de 3.^a

Croupier: es el empleado responsable ante la dirección, los inspectores y los jefes de mesa de realizar y en su caso, controlar las operaciones, sólo o en equipo, con los elementos de juego necesarios, para que la partida o partidas empiecen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad. Podrá realizar funciones de jefe de mesa de forma alterna durante la jornada y nunca la jornada completa.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Croupier de 1.^a

Croupier de 2.^a

Croupier de 3.^a

Personal de caja.

Jefe de caja: es el/la empleado/a responsable del control de la caja principal del casino, de la operativa de la misma, del trabajo del equipo de cajeros, y de cumplir y hacer cumplir las normas y manuales de procedimiento y la legislación vigente. También podrá realizar funciones de cajero/a. El empleado perteneciente a esta categoría ha de poseer una serie de conocimientos que le permita dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección del casino.

Cajero: es el/la empleado/a responsable ante el jefe/a de caja de la realización de todas las operaciones relacionadas con la administración contable de la sala de juegos y, especialmente, del control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas recreativas y de azar, así como todas las operaciones generales y específicas con clientes, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Cajero de 1.^a

Cajero de 2.^a

Cajero de 3.^a

Personal de máquinas

Encargado sala maquinas: es la persona responsable del control de la sala de máquinas del casino, de su operativa y del trabajo del equipo de los operadores de sala. También podrá realizar funciones de operador de la sala.

Opera. Maquinas: es el/la operario/a encargado del pago, atención y servicio a clientes en la sala de máquinas. Son los encargados asimismo, de cumplir con

la operativa de la sala de máquinas, de facilitar la información sobre mecánica de los juegos, así como de mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el casino, y atención al cliente, preparando y sirviendo bebidas y productos del bar. También podrán encargarse del recuento de recaudación de máquinas.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Opera. Máquinas de 1.^a

Opera. Máquinas de 2.^a

Opera. Máquinas de 3.^a

Recepción

Recepcionista: es el empleado responsable ante la dirección de juego de realizar las operaciones necesarias para facilitar la captación, admisión al recinto del casino y el control dentro del mismo de los clientes, de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente. Estas operaciones comprenden entre otras, la emisión de tarjetas o tickets de entrada, comprobación de ficheros, cobro de entradas, control de fisonomía, funcionamiento de servicios anejos, (guardarropía, teléfonos) y cualesquiera otros trabajos interiores o exteriores que tengan por objeto la promoción o captación de clientes para las salas de juego o actos organizados por el casino.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Recepcionista de 1.^a

Recepcionista de 2.^a

Recepcionista de 3.^a

Seguridad

Jefe de seguridad: es el empleado responsable ante la dirección de organizar, hacer que se realicen y seguir todas las funciones de supervisión y control necesarios para que las operaciones del casino se desarrollen de acuerdo con las normas, manuales de procedimiento y la legislación vigente, así como de la seguridad exterior e interior del casino, manteniendo las relaciones necesarias con los distintas autoridades cuerpos de seguridad del estado, autonómicos, y locales.

Seguridad: personal encargado de la supervisión y control necesarios para que las operaciones del casino se desarrollen de acuerdo con las normas, manuales de procedimiento y la legislación vigente. Asimismo, realiza funciones de inspección y vigilancia respecto a conductas de clientes tanto en el interior de la sala como en la sala de monitores y revisión de grabaciones previas.

En este puesto se distinguen 3 niveles:

Seguridad de 1.^a

Seguridad de 2.^a

Seguridad de 3.^a

Grupo II. Personal comercial y de administración

Comercial: son las personas que, bajo la responsabilidad de la dirección comercial, realizan los procesos de captación de clientes a través de campañas

comerciales y acuerdos de colaboración con empresas del sector turístico, hostelero y de ocio en general.

Relaciones públicas: son las personas responsables de la atención al cliente en la sala de juego, de llevar a cabo las actividades comerciales y promocionales del casino. Colabora asimismo con el servicio de hostelería en la organización de banquetes u otros eventos.

Contable: es el empleado responsable de la administración, contabilidad y administración de personal del casino, coordinando un equipo de administrativos.

Administrativo: son las personas con iniciativa y preparación completa en trabajos de oficina, encargadas de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del casino.

Aux. aditivo: es el empleado que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos y contables básicos del casino, que no precisan de especial iniciativa; debe manejar paquetes informáticos a nivel de usuario.

Grupo III. Servicios complementarios.

Personal de limpieza

Limpiador/a: son los trabajadores encargados del aseo y limpieza de los locales, y de los trabajos relacionados con el lavado de ropas, uniformes, lencería y varios. Se distingue entre limpiadora diurna y nocturna dependiendo del horario, dada la mayor responsabilidad del trabajo en el horario de mayor afluencia de público que es el nocturno.

Parking

Persona encargada de coordinar el aparcamiento de los coches de los clientes, bien en el parking interior o en el exterior. A solicitud de los clientes, procederá al aparcamiento de sus vehículos. Cuidará de la limpieza y orden en el parking, directamente o con la ayuda de equipos de limpieza específicos. Controlará la entrada y salida de los vehículos respetando los procedimientos establecidos y atenderá a los clientes que necesiten ayuda con las cajas automáticas, así como el cobro en caso de funcionamiento anómalo de las mismas.

Grupo IV. Servicios de hostelería.

Jefe de barra: es el encargado de ofrecer al cliente los servicios de restaurantes, bares y similares. Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio, del cual es jefe, y poseerá amplios conocimientos de todo cuanto se expende al público. Cuidará de la disciplina y buen servicio de todo el personal a su cargo incluyendo el personal auxiliar de sala que se le encomiende. Tendrá práctica en el manejo de cuanta maquinaria o aparatos se encuentren en el establecimiento, así como de su perfecta limpieza, orden y exactitud de cálculo mental para la valoración rápida de su servicio. Mantendrá al corriente a sus superiores de la buena marcha del servicio del cual es responsable.

Valet: será su misión la de atender al público tanto en la barra como en la sala, estando obligado a efectuar cuantas ordenes reciba relativas al servicio de clientes o dirección, así como de la limpieza de barra y mesas.

Ayudante de valet: su misión será de ayuda y apoyo al valet y jefe de barra en sus funciones, atendiendo sus instrucciones.