

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, de acuerdo con lo establecido por la Ley 7/1985 reguladora de las Bases del Régimen Local y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio de lo dispuesto en el acuerdo noveno del mismo.

**Decimosexto.**- El convenio estará vigente desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2008, incluyéndose en los gastos objeto de esta subvención los devengados desde el inicio del presente ejercicio.

Ambas partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y en prueba de ello lo firman y rubrican, en triplicado ejemplar, en el lugar y fecha que al principio se expresan.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración, Joaquín Bascañana García.—Por el Ayuntamiento de Alhama de Murcia, el Alcalde, Juan Romero Cánovas.

—

## Consejería de Educación, Formación y Empleo

### **14524 Corrección de errores de la Orden de 8 de noviembre de 2007 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del centro privado concertado de Educación Primaria "La Vaguada" de Canteras (Cartagena).**

Advertidos errores en la Orden de fecha 8 de noviembre de 2007, de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del centro privado concertado de Educación Primaria "La Vaguada" de Canteras (Cartagena), se procede a la subsanación de los mismos en los siguientes términos:

Parte Dispositiva. Punto primero.

1) En la capacidad.

Donde dice: Capacidad: 8 unidades y 225 puestos escolares.

Debe decir: Capacidad: 8 unidades y 200 puestos escolares.

Murcia, 15 de octubre de 2008.—El Consejero de Educación, Empleo y Formación, Constantino Sotoca Carrascosa.

## Consejería de Educación, Formación y Empleo

### **14517 Resolución de 28-10-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de adhesión a convenio colectivo de Museo Salzillo.- Exp. 200844200003.**

Visto el expediente de Adhesión a Convenio Colectivo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo:**

**Primero.**- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, de la Adhesión de Convenio Colectivo de Museo Salzillo (Código número A-0003), suscrito con fecha 19-09-08 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma, al Convenio Colectivo Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (Código número 3003035)

**Segundo.**- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 28 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Los trabajadores del Museo Salzillo deciden adherirse al Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el 11 de febrero de 2008) en su totalidad y cuya fotocopia les adjuntamos. Esta adhesión tendrá el mismo carácter retroactivo que el citado convenio.

Los trabajadores de esta empresa no estamos afectados por otro convenio

Representante de la empresa. Firma:

Delegado Sindical. Firma:

Asesor UGT. Firma:

—

## Consejería de Educación, Formación y Empleo

### **14518 Resolución de 28-10-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para Casino Rincón de Pepe, S.A.- Exp. 200844110032.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Casino Rincón de Pepe, S.A. (Código de Convenio número 3002572) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 10-10-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 28 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

#### **Cuarto 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.

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 01-01-09 al 31-12-11.

##### **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.

### **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. El trabajador que voluntariamente acepte trabajar el turno de 10 horas continuadas, disfrutará de 45 minutos para cenar que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

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 una semana, sin perjuicio de las modificaciones que proceda debido a bajas imprevistas de personal o a necesidades de refuerzo.

Dentro de cada categoría profesional y entre los que habitualmente realicen el mismo juego o actividad, se podrán realizar cambios en los turnos asignados a los trabajadores. Sí debido a bajas imprevistas de personal no se pudiera realizar dicho cambio con la categoría profesional adecuada, la dirección autorizará una vez analizada la razón y de una forma excepcional dicho cambio con personal de otra categoría distinta. 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.- Horarios y descansos.**

El descanso semanal se establece en dos jornadas continuadas e ininterrumpidas, pudiéndose acumular en periodos de dos semanas, disfrutando necesariamente dos días en cada semana natural.

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

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. 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.

Los trabajadores con suspensión de contrato por maternidad, podrán disfrutar el periodo de vacaciones anuales pendientes a continuación de la referida suspensión, dentro del año natural.

En el caso de trabajadores con hijos en edad escolar se procurará hacer coincidir sus vacaciones con los periodos escolares no lectivos.

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.- Festivos.**

Los festivos señalados legalmente como inhábiles para el trabajo y no recuperables, que por necesidad de la actividad de la empresa no puedan disfrutarse, se compensarán de acuerdo con las opciones siguientes:

- Disfrutarlo en otro día distinto al festivo
- Acumularlo en el periodo de vacaciones

Por cada siete festivos que se disfruten acumulados, se tendrá derecho a dos días festivos adicionales, reduciéndose la jornada anual en 16 horas.

#### **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 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 o hijos, el trabajador tendrá derecho a dos 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 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 un año ni superior a tres años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla. 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 1 año para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, etc... no pueda valerse por sí 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 descan-

sos 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 50% de las horas ordinarias contratadas.

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

- a) Se distribuirán proporcionalmente en los cuatro trimestres del año natural; si el trabajador no presta los servicios durante todo el año, la distribución proporcional

se efectuará teniendo en cuenta los periodos de tres meses o fracción en que se desarrolle la prestación de servicios dentro de cada año natural. No obstante, el trabajador podrá aceptar voluntariamente la realización durante el año natural de las horas complementarias que no se hayan trabajado en el trimestre correspondiente, o anticipar su realización en trimestre distinto.

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

#### **Artículo 15.- Trabajos de distinta área, categoría y grupo profesional.**

Los trabajadores en el momento del ingreso al trabajo se les definirá la categoría y grupo profesional de pertenencia según las distintas áreas de actividad que se detallan en la tabla salarial, de acuerdo con las funciones prevalentes que tienen que realizar.

Se acuerda la polivalencia funcional de las distintas categorías profesionales, grupos profesionales y áreas de actividad de los trabajadores de la empresa, que permitirá que los trabajadores puedan desempeñar funciones distintas a las que corresponda con su categoría profesional, siempre y cuando la formación y conocimientos que vayan obteniendo a lo largo de su vida laboral, cumpliendo en todo caso lo establecido en la Ley de Juego de la Comunidad de Murcia. En caso de funciones de categoría inferior se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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:

Se establece que la categoría profesional de meritorio se utilizará para la formación en el período de escuela. Tras un primer período inicial de 15 días para la selección de los candidatos dentro de la escuela, se procederá a su contratación como meritorio con condiciones de Salario Mínimo Interprofesional. Tras el período de formación en la escuela ( máximo 3 meses) pasarán a sala teniendo la clasificación de Croupier de 3.<sup>a</sup>, con las condiciones Salariales de dicha categoría y el 75% de puntos de propina que les corresponde. A los 6 meses de ocupar dicho puesto ya tendrán el 100% de los puntos de propina.

Pasado el mismo plazo de 15 días para la selección, se podrá contratar a un candidato para caja, máquinas, recepción o seguridad con la categoría de meritorio y las condiciones de Salario Mínimo Interprofesional. Este empleado pasará a los 3 meses a la categoría de cajero de 3.<sup>a</sup>, operario de máquinas de 3.<sup>a</sup>, recepcionista de 3.<sup>a</sup> o fisnomista de 3.<sup>a</sup> con las condiciones Salariales de dicha categoría y el 75% de puntos de propina que les corresponde. 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 Croupier, cajero, operario de máquinas, recepcionista o fisnomista de 3.<sup>a</sup>, a 2.<sup>a</sup>, o de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup>, 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.

2. La promoción a Jefe de mesa, jefe de caja, responsable de sala de máquinas y subjefe de seguridad se realizará valorando la Dirección los mismos factores.

3. Los trabajadores que asciendan al grupo profesional de Jefe de Mesa de 3.<sup>a</sup>, tendrán derecho a que sus conocimientos sean evaluados para el ascenso a la categoría de Jefes de Mesa de 2.<sup>a</sup>, en el plazo máximo de seis meses. Realizada la evaluación, la empresa comunicará su ascenso o las causas que lo impiden.

#### **Artículo 16.- Ceses.**

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 treinta 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 17.- 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.

#### **Artículo 18.- Quebranto de moneda.**

En concepto de quebranto de moneda, al personal de área de caja, con motivo del desempeño de esta es-

pecífica función, se les abonará la cantidad de 40 euros mensuales.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

#### Artículo 19.- 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 20.- 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 21.- 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	39,00%
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.

Para los años 2010 y 2011, el porcentaje a aplicar hasta 110.000 € será del 40%.

Este concepto se devengará todos los días con derecho a retribución y en los casos de incapacidad temporal, de acuerdo con lo establecido en el Art. 21 del Convenio, así como durante los permisos y licencias retribuidas y maternidad.

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: La empresa destinará de la parte de la propina no repartida conforme a los puntos anteriores de este artículo, las siguientes cantidades al mes y a las categorías referidas:

Reparto Adicional:

* Jefe de Mesa de 2. <sup>a</sup>	17€
* Cajero/Croupier de 3. <sup>a</sup> (4 juegos)	20€
* Cajero/Croupier de 3. <sup>a</sup> (3 juegos)	17,50€
* Cajero/Croupier de 3. <sup>a</sup> (2 juegos)	15€
* Cajero/Croupier de 3. <sup>a</sup> (1 juego)	10€
* Operadora Máquinas 3. <sup>a</sup>	10€
* Recepcionista de 3. <sup>a</sup>	10€
* Seguridad de 3. <sup>a</sup>	10€
* Limpiadoras	33,33€

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

#### Artículo 22.º- 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 23.- Enfermedad y accidente.

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

I. A) En caso de Enfermedad común o accidente no laboral:

1. Durante los tres primeros días de baja oficial por enfermedad o accidente no laboral los trabajadores tendrán los siguientes derechos.

- Durante la primera baja dentro del año natural percibirá el 100% del salario base y propina.

- Durante la segunda baja dentro del año natural percibirá el 50% del salario base y no se percibirá propina.

- Durante la tercera baja y sucesivas dentro del año natural el trabajador no tendrá complemento con cargo a la empresa y no percibirá propina.

2. A partir del cuarto día de baja oficial y hasta el decimoquinto inclusive, se percibirá el 60% de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa,

de acuerdo con la legislación vigente, completando la empresa hasta el cien por cien del salario, incluidas propinas en la primera baja, a partir del séptimo día en la segunda y a partir del decimocuarto día en la tercera y sucesivas bajas dentro del mismo año natural.

3. Desde el día decimosexto hasta el vigésimo se percibirá el 60% de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la Seguridad Social, completando la empresa hasta el cien por cien del salario, incluidas propinas.

4. Cuando la permanencia en la situación de baja oficial alcance los veintiún días continuados, a partir de ese día inclusive, se percibirá el cien por cien del salario real, siendo con cargo a la Seguridad Social el 75%, completando la empresa hasta el cien por cien, incluidas las propinas.

II. B) 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.

III. Normas comunes para los casos A y B:

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 24.- 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 25.- 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 26.- 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 27.-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 sí mismo o por sus beneficiarios.

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

#### **Artículo 28.- 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 29.- Jubilación forzosa.**

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los trabajadores, la extinción del contrato de trabajo se producirá obligatoriamente por jubilación al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación correspondiente en su modalidad contributiva.

Cuando se produzca la extinción por dicha causa la empresa vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo de las prevista en la letra a de la referida disposición adicional.

Igualmente también será obligatoria 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 30.- Clasificación:**

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

##### **Artículo 31.- 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 32.- 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 33.- 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 ordenes 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 34.- 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 35. – 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.

### **Capítulo VII**

#### **Acción sindical y garantías sindicales**

##### **Artículo 36.- 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 37.- 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 38.- Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Labo-

rales 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 B.O.R.M. 135, de 15 de junio de 2005.

### Disposición final

PRIMERA.- El 1.º de enero del año 2009 y siguientes, durante la vigencia del presente convenio, se aplicará una subida en los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias en un porcentaje equivalente al IPC del año anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística para todo el territorio nacional.

Se establecen 3 nuevas categorías que partirían de los siguientes sueldos en valores de 2008:

	Salario anual
Jefe Operador de Máquinas .....	13.738,51
Jefe de Recepción. ....	13.738,51
Auxiliar Aditivo .....	10.654,22

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

CATEGORIAS	P. ORDINARIA	P. EXTRAORDINARIA
JEFE DE SECTOR	45	22
SUBJEFE SECTOR	43	22
JEFE MESA 1. <sup>a</sup>	40	22
JEFE MESA 2. <sup>a</sup>	35	22
JEFE DE MESA 3. <sup>a</sup>	30	22
CROUPIER 1. <sup>a</sup>	30	20
CROUPIER 2. <sup>a</sup>	20	20
CROUPIER 3. <sup>a</sup>	15	20
CROUPIER MERITORIO	0	0
JEFE CAJA/OFICIAL	45	22
SUBJEFE CAJA	40	22
CAJERO 1. <sup>a</sup>	30	20
CAJERO 2. <sup>a</sup>	20	20
CAJERO 3. <sup>a</sup>	15	20
CAJERO MERITORIO	0	0
JEFE DE RECEPCIÓN	35	22
RECEPCIONISTA 1. <sup>a</sup>	30	20
RECEPCIONISTA 2. <sup>a</sup>	20	20
RECEPCIONISTA 3. <sup>a</sup>	15	20
RECEPCIONISTA MERITORIO	0	0
SUBJEFE DE SEGURIDAD	40	19
SEGURIDAD 1. <sup>a</sup>	30	18
SEGURIDAD 2. <sup>a</sup>	20	18
SEGURIDAD 3. <sup>a</sup>	15	18
SEGURIDAD MERITORIO	0	0
JEFE OPERADOR DE MÁQUINAS	35	22
OPERA. MAQUINAS 1. <sup>a</sup>	30	20

OPERA. MAQUINAS 2. <sup>a</sup>	20	20
OPERA. MAQUINAS 3. <sup>a</sup>	15	20
OPERA. MAQUINAS MERITORIO	0	0
CONTABLE	10	18
ADMINISTRATIVO	10	18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	18
COMERCIAL	15	18
JEFE BARRA	0	19
SUBJEFE DE BARRA	0	19
VALET	0	18
AYUDANTE VALET	0	18
LIMPIEZA NOCTURNA	0	18
LIMPIEZA DIA	0	18
APARCACOCHESES	0	18
MOZO PARKING	0	18

Nota: Desaparece el punto adicional que tenía la categoría de 3.<sup>a</sup> en tronco de propinas ordinarias por juego o actividad extra que domine.

## Consejería de Educación, Formación y Empleo

### Servicio Regional de Empleo y Formación

#### **14520 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación y la empresa APPLUS NORCONTROL, SLU, para la realización de prácticas profesionales no laborales.**

Visto el texto del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, y la empresa "Applus Norcontrol SLU" para la realización de prácticas profesionales no laborales, suscrito por el Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación en fecha 2 de octubre de 2008 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el art. 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

#### **Resuelvo**

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, y la empresa "APPLUS NORCONTROL SLU" para la realización de prácticas profesionales no laborales.

Murcia, 31 de octubre de 2008.—El Secretario General, José Daniel Martín González.

#### **Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación y la empresa APPLUS NORCONTROL, SLU, para la realización de prácticas profesionales no laborales.**

En Murcia, a 2 de octubre de 2008.

#### **Reunidos**

De una parte, D. Ginés A. Martínez González, Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, nombrado para dicho cargo mediante Decreto del Consejo de Gobierno n.º 110/2005, de 23 de septiembre (B.O.R.M. n.º 222, de 26 de septiembre).

Y de otra, D. Rafael Martínez López titular del D.N.I. 85.300.095-H en su calidad de Apoderado de la empresa APPLUS NORCONTROL, S.L.U. titular del C.I.F. n.º B-15044357 y con domicilio en Ctra. Nacional VI, Km 852, de la localidad de Sada (A Coruña)

#### **Intervienen**

El primero, en nombre y representación del SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, autorizado para este acto por Acuerdo de Consejo de Gobierno adoptado en la reunión celebrada el día 1 de octubre de 2008.

El segundo, en nombre y representación de la empresa APPLUS NORCONTROL, S.L.U., según se acredita mediante Escritura Pública autorizada por el Notario del Ilustre Colegio de Galicia, D. Miguel Jurjo Otero, el día 11 de junio de 2007, y número de protocolo 1337.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente capacidad jurídica y de obrar bastante para obligarse y convenir en los términos recogidos en el presente Convenio y

#### **Exponen**

**Primero.**- El Servicio Regional de Empleo y Formación (en adelante, SEF), dispone en Cartagena de un Centro de Formación el cual forma parte de la red de Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional, por disposición del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

**Segundo.**- En dicho Centro de Formación se imparten anualmente cursos de especialidades formativas relacionadas con la actividad de la empresa cuya duración en horas lectivas, contenido, módulos, objetivos, criterios y exigencias se adecuan a los contenidos de los distintos programas oficialmente establecidos en el catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal - INEM.

**Tercero.**- El citado Real Decreto 395/2007, establece en su art. 25.3 la posibilidad de que el alumnado de los Cursos de Formación, realice prácticas en empresas, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración.

**Cuarto.**- La Orden de 2 de Abril de 2008 de la Consejería de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma