

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 4 de enero de 2021, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Casino Conde Luna, S.A.](#) (n.º Convenio 24000382012004).

Vista el acta de fecha 3 de septiembre de 2020, de firma del Convenio Colectivo de la empresa Casino Conde Luna, S.A. (n.º de Convenio 24000382012004) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017) ) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCyL 02.08.2019).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 4 de enero de 2021.–La Secretaria de la Oficina Territorial de Trabajo, Mónica González Cañal.

## CONVENIO COLECTIVO "CASINO CONDE LUNA, S.A.

## Capítulo I.- Normas generales

*Artículo 1. Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en la empresa "Casino Conde Luna, S.A.", con domicilio social en c/ Independencia, 7 – 24003 León.

*Artículo 2. Ámbito funcional.*

Cuanto por el presente Convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la empresa "Casino Conde Luna, S.A.", y que constituyen su objeto social.

*Artículo 3. Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio, la dirección de la empresa por parte de Casino Conde Luna, S.A., y los delegados de personal por parte de los trabajadores. Las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno de la Comisión negociadora para la representación de los trabajadores.

*Artículo 4. Ámbito personal.*

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la empresa "Casino Conde Luna, S.A.", sin más excepción que el personal de dirección: director gerente, director casino y subdirector del Casino y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con "Casino Conde Luna, S.A.". El personal perteneciente a administración, se regirá por pacto estraestatutario de servicios centrales de grupo de empresas Comar.

*Artículo 5. Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2021, si bien los efectos del mismo (incluyendo los económicos, entre ellos el tronco de propinas y su distribución) que sean favorables para los trabajadores, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2013, salvo respecto de aquellos conceptos para los que se establece otra entrada en vigor en el articulado del mismo.

*Artículo 6. Prórroga o denuncia.*

El Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prorrogas, por cualquiera de las partes.

Producida la denuncia del Convenio, se prorrogará su aplicación hasta la firma del siguiente.

*Artículo 7. Compensación, absorción y garantías.*

Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tengan establecidas o concedidas la empresa con carácter voluntario en cualquier momento.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos salariales, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

*Artículo 8. Comisión paritaria.*

La Comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5. Seguimiento de los préstamos al personal.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la Comisión paritaria, tendrán carácter vinculante.

La Comisión se compondrá de seis vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un Secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión paritaria:

- Inicio del procedimiento: a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra, de forma fehaciente, la cuestión sobre la que debe tratarse.

- Desde la recepción de la comunicación, en tres días se fijará, de acuerdo entre las partes, la fecha para la reunión.

- La Comisión paritaria deberá resolver las cuestiones planteada en el plazo máximo de quince días, que se prolongarán hasta treinta días en caso de que cualquiera de ellas solicite informes a especialistas externos.

- Transcurrido el plazo de treinta días la Comisión tendrá un plazo de 7 días para resolver.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos cuarenta días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

*Artículo 9.- Solución extrajudicial de conflictos.*

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

*Artículo 10. Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto que por la jurisdicción social competente, se declare nulo alguno de sus artículos, quedan éste y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

Capítulo II.- Organización del trabajo

*Artículo 11. Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la dirección, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el ordenamiento jurídico vigente.

*Artículo 12. Jornada de trabajo anual.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo serán de mil ochocientas horas (1.800 h).

*Artículo 13. Horarios.*

I.- Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios de cierre y apertura del Casino, siendo estos últimos los que en cada momento determine la dirección de la empresa, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

II.- Los horarios de los empleados estarán sujetos a la duración de la jornada pactada en este Convenio, 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

*Artículo 14. Descanso semanal.*

I.- Todo trabajador que realice la jornada de 40 horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de descanso ininterrumpido; no obstante, podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente, con base a la reducción de jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

A estos efectos se consideran aprobados los sistemas de trabajo actualmente en vigor.

II.- Los empleados podrán cambiar siempre los turnos de descanso y de horario, previa aprobación por la dirección de la empresa, solicitándolo con un mínimo de dos días de antelación y bajo las siguientes condiciones:

- a) Los cambios se efectuarán siempre dentro del mismo grupo profesional.
- b) Será obligatorio el descanso de uno de los días libres.
- c) Sólo se podrán cambiar cuatro días en el mes, salvo la excepción recogida en el apartado siguiente.
- d) Dada la peculiaridad de los sistemas de descanso y vacaciones, debido a la actividad de la empresa, y con el fin de favorecer las relaciones sociales y familiares de los empleados, se podrán cambiar los días de trabajo existentes entre un turno de descanso y el siguiente dos días al año previa aprobación de la dirección.
- e) Todos estos cambios se efectuarán por escrito en los impresos dispuestos a tal fin, y serán aprobados por la dirección de la empresa.
- f) Cualquier excepción a estas normas, deberá ser estudiada y aprobada por la dirección de la empresa.

III.- Cualquier cambio de los turnos de personal han de ser comunicados por parte de la empresa (siempre que no haya motivos de fuerza mayor), con una antelación de al menos 2 días.

*Artículo 15. Vacaciones.*

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectados se estructurarán de la siguiente forma:

Tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Como compensación al trabajo en festivos, la plantilla tendrá derecho al disfrute de catorce días naturales en compensación de los festivos trabajados. Este periodo se disfrutará del siguiente modo: trece días se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario). El día que resta se disfrutará por todo el personal el día 24 de diciembre, salvo el personal de máquinas de azar y el personal de control que trabaje en jornada de mañana este día, pudiendo añadirlo al periodo de trece días. Aquellas personas que por su turno de vacaciones, o de libranza le coincida con el día 24 de diciembre, éste le será compensado por otro día libre, esta compensación se realizará añadiendo tal día al periodo de festivos.

El día 31 de diciembre, la dirección del casino, y en la medida que la actividad prevista lo permita, dará el día libre a la mayor cantidad de personal posible, ajustando este a las necesidades de apertura. Se establecerá una rotación entre el personal, de modo que en el menor número de rotaciones posible, todo el personal, indistintamente al departamento que pertenezca, pueda disfrutar de tal descanso.

Para el disfrute de las vacaciones de este personal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1.- Los treinta días naturales de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario).
- 2.- Los empleados podrán cambiar el turno de vacaciones, previa aprobación por la dirección de la empresa, y siempre que no cause perjuicio en el funcionamiento de los horarios. Para evitar perjuicio en el horario, los implicados cambiarán automáticamente de grupo durante el período vacacional.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la dirección de la empresa y el comité de empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones. La empresa podrá excluir del período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad en el Casino.

*Artículo 16. Licencias retribuidas.*

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por los días y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen:

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Por bautizo, comunión o boda de un hijo, hermano o nieto: 1 día, en caso de que éste coincida con un día de trabajo. Si el bautizo, comunión o boda se produjera fuera de la comunidad autónoma o en un radio de 250 km: 2 días, en caso de que ambos coincidan con días de trabajo.
- Defunción, enfermedad grave, hospitalización ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de 2 días naturales. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Si se tratase de pariente de 1.<sup>er</sup> grado se aumentará el permiso en dos días más naturales en cualquiera de los casos. Este permiso comenzará a disfrutarse en el mismo día en que tuviese lugar el hecho causante o en el primer día laborable para la persona trabajadora. En caso de haber finalizado su jornada laboral, se iniciará al día siguiente.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en caso de que éste coincida con un día de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes (se entiende por examen el tiempo imprescindible para la realización del ejercicio), en caso de que éste coincida con un día de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las perceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.
- Todos los trabajadores del Casino tienen derecho a 1 día a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Este día ha de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, ni se podrán acumular a un festivo o disfrutar entre días festivos, salvo que la dirección del Casino muestre su conformidad. La dirección del Casino se reserva en todo caso la concesión del permiso en la fecha solicitada por causas operativas. Este día se considerará como licencia retribuida.
- Todos estos derechos son extensibles a las parejas de hecho, legalmente inscritas en el Registro Público correspondiente.

*Artículo 17. Licencias no retribuidas y excedencias.*

Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de diez días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superior al 5% del personal de la sala de juegos o que cause perjuicio grave a la empresa, para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la dirección de la empresa estime no considerar este aspecto.

En cualquier caso, no se concederá licencia a más de una persona al mismo tiempo.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Suspensión de empleo por embarazo con reserva de puesto de trabajo: se prevé la posibilidad de obtener para las empleadas que así lo soliciten una suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses, con reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión sólo se podrá disfrutar si se solicita con antelación al parto, añadiendo este período al establecido en el art. 48.4 del E.T. Su objetivo es que aquellas mujeres que lo deseen, puedan disfrutar de mayor período de descanso en la fase previa al parto.

Todos los trabajadores del casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días ha de ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, y la dirección del Casino se reserva en

todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas.

Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social.

*Artículo 18. Ingreso.*

El ingreso del personal se efectuará a través de contrato escrito siempre que así lo requiera lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas promulgadas al efecto. El contrato de trabajo deberá estar visado por la Oficina de Empleo por cualquier medio disponible para ello.

Los aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde la dirección del Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural. Técnico o psico-profesional, según la categoría con la que se contrate al empleado o el puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

La dirección del Casino entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

*Artículo 19. Período de prueba.*

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, se establece como periodo mínimo de prueba seis meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

*Artículo 20. Preaviso de cese.*

El trabajador que desee rescindir su contrato con la empresa, deberá notificarlo a la dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación, dará lugar a que la empresa descuenta de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

Igualmente, si la empresa incumpliera la obligación de preaviso de quince días de antelación, el trabajador tendrá derecho a percibir en su liquidación una compensación económica equivalente a la retribución correspondiente a cada día de retraso.

*Artículo 21. Promociones y ascensos.*

A partir del 01/01/2019 y durante la vigencia de este convenio, la empresa promocionará anualmente el 5% de la media de la plantilla de la que dispuso el año anterior.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa, se cubrirán siempre que sea posible, con trabajadores de categorías inferiores.

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 en 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.

Asimismo, se añade la creación de una categoría denominada "especial A" para las categorías de croupier, cajero/a, recepcionista, operador/a de máquinas, cocinero/a y camarero/a. Los integrantes de dichas categorías percibirán una remuneración añadida de 30,00€ mensuales por catorce pagas y un punto más de propina, excepto en cocinero dado que la propina es lineal para todos los puestos. La empresa comunicará de forma simultánea al trabajador afectado por la promoción y a la representación de los trabajadores el ascenso.

Las personas que pasen a ocupar estas categorías especiales A, no computarán a efectos del cálculo del 5% de ascensos.

*Artículo 22. Trabajos de categoría superior.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el E. T. a tal efecto.

*Artículo 23. Trabajos de categoría inferior.*

El trabajador que realice funciones de categoría inferior a la suya mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

*Artículo 24. Catálogo de puestos.*

## Grupo I: personal juego

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

## Categoría: jefe/a de sector A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de jefe/a de sector B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

## Categoría: jefe/a de sector B

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de crupier A y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como crupier u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

## Categoría: crupier especial A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino Conde Luna, y además realizarán funciones de apoyo a la dirección del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (crupier A), de al menos 2 años.

## Categoría: crupier A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

## Categoría: crupier B

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos tres juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

## Categoría: aspirante a crupier A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

## Categoría: aspirante a crupier B

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan dominar, al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de la administración de las cajas de la sala de juegos y de la sala de máquinas de azar. Se ocuparán también de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de la sala de máquinas. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

**Categoría: cajero/a especial A**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes de toda la operativa de caja, y además realizarán funciones de apoyo a la dirección del Casino.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (cajero/a A), de al menos 2 años.

**Categoría: cajero/a A**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de Casinos.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de cajero B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: cajero/a B**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de Casinos.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de aspirante cajero y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aspirante a cajero/a**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de casinos.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

**Categoría: recepcionista especial A**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes de toda la operativa de Recepción y además realizarán funciones de apoyo a la dirección del Casino.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (recepcionista A), de al menos 2 años.

**Categoría: recepcionista/fisonomista A.**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de recepcionista/fisonomista B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: recepcionista B/fisonomista B**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

**Experiencia profesional:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de aspirante a recepcionista/fisonomista y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aspirante a recepcionista/fisonomista**

**Capacitación/formación:** las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Categoría: operador/a de sala especial A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes de toda la operativa de la sala de máquinas y además realizarán funciones de apoyo a la dirección del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Operador/a sala A), de al menos 2 años.

Categoría: operador/a de sala A

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de la sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de operador/a de sala B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: operador/a de sala B

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas, ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de la sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de aspirante a operador/a de sala y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: aspirante a operador/a de sala

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas, ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de la sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Grupo II: personal hostelería y servicios varios

Es la persona responsable del control de la hostelería del Casino. De la operativa de la misma y del trabajo del equipo de camareros, cocineros y ayudantes de cocina. También se responsabilizará de las compras de mercadería destinada al servicio de bar y restaurante.

Categoría: jefe/a de hostelería

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional ha de dominar totalmente el servicio de hostelería en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

Es la persona responsable de la coordinación del trabajo de los camareros/as de la barra o barras existentes en el centro. Así mismo será de su responsabilidad el control de stock de mercancías para el consumo y de la comunicación a la dirección del centro de la necesidad de realizar los pedidos correspondientes.

Categoría: jefe/a de bar

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional ha de controlar y coordinar el servicio de bar en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc...) a los clientes en las instalaciones del casino. También atenderán

el restaurante del casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc...

**Categoría: camarero/a especial A**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan asumir cualquier tipo de función relativa al bar y restaurante del Casino Conde Luna, y además realizarán funciones de apoyo al jefe de hostelería o dirección de Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (camarero/a A), de al menos 2 años.

**Categoría: camarero/a A**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero/a en el restaurante, y como camarero/a en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de camarero/a B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: camarero/a B**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de aspirante camarero/a A y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aspirante camarero/a A**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero/a en el restaurante, y como camarero/a en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aspirante camarero/a B**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero/a en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con cierta experiencia en un puesto de características similares. Personal en formación.

Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del casino.

**Categoría: cocinero/a especial A**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan asumir cualquier tipo de función de cocina de calidad en el restaurante del Casino Conde Luna, y además realizarán funciones de apoyo al jefe de hostelería o dirección de Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (cocinero/a A), de al menos 2 años.

**Categoría: cocinero/a A**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de cocinero/a B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: cocinero/a B**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de aspirante a cocinero/a y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aspirante a cocinero/a**

Capacitación/formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**Categoría: pinche de cocina**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**Categoría: control A**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable de al menos 2 años de control B y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: control B**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Son las personas responsables del mantenimiento de las instalaciones del Casino.

**Categoría: oficial de mantenimiento A**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: oficial de mantenimiento B**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia.

Son las personas responsables de estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto.

**Categoría: aparcacoches A**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la dirección para el desempeño de este puesto.

**Categoría: aparcacoches B**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de ejecutar toda la limpieza de las instalaciones del Casino Conde Luna.

**Categoría: limpiador/a A**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares.

**Categoría: limpiador/a B**

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia básica en un puesto de características similares.

**Artículo 25. Evaluación del desempeño.**

Se establece un sistema de evaluación del desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la dirección de empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto. Se realizará de forma trimestral para el personal de reciente incorporación,

semestral para el personal con contrato de carácter indefinido y con una antigüedad inferior a tres años; y anual para el personal con contrato indefinido y con antigüedad superior a tres años.

Capítulo III.- Régimen disciplinario.

*Artículo 26. Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

*Artículo 27. Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, ó hasta un máximo de 40 minutos de retraso total en un mes.
- La no-comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- No entregar a la empresa en el plazo de tres días, la copia del parte de baja de enfermedad.

Se cuenta a partir del mismo día de la expedición del parte medico.

- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la dirección y/o del público.

*Artículo 28. Faltas graves.*

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada.
- Las discusiones en la sala, que repercutan en la marcha del servicio.
- Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa, se calificará de "muy grave".
- La negligencia en el trabajo.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

*Artículo 29. Faltas muy graves.*

- Más de siete faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio.
- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la empresa.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación reiterada de enfermedad.
- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometan maliciosamente.
- El incumplimiento de los reglamentos de juegos vigentes en cada momento.
- Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.
- Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten.

- La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- Revelar o comentar fuera del Casino datos de clientes y pérdidas o ganancias en el juego.
- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

#### *Artículo 30. Sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el comité, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.
- Despido.

A efectos de regulación de prescripción y procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

En las faltas graves y muy graves, si el sancionado es miembro del comité de empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 31. Abuso de autoridad por superiores.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del comité de empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia.

En caso contrario, el comité de empresa o el propio interesado, podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo, y/o la Comisión Nacional de Juego.

#### *Artículo 32. Representación legal de los trabajadores.*

La representación de los trabajadores se reglamentarán por lo establecido en el art. 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores podrán ceder en todo o en parte, las horas que la ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del comité, únicamente en el caso de que estas horas se utilicen para la asistencia a cursos de formación y siempre previa presentación de justificante de la realización de los cursos.

Para que ello surta efecto, la solicitud será presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso mínimo de 48 horas
- Nombre del cedente y del cesionario
- Número de horas cedidas

Capítulo IV.- Condiciones económicas.

#### *Artículo 33. Retribuciones.*

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio, son los establecidos en el Anexo I y II del mismo. La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de esta con fecha tope del 27 de cada mes.

Para el período comprendido entre el 1/01/2013 y el 31/12/2019: no se establecen incrementos salariales.

Para el año 2020: se acuerda una retribución variable en función de la consecución de un objetivo de ingresos obtenidos por juego y máquinas, en el período comprendido entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020, conforme a los siguientes criterios:

- 1) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.100.000 €, se percibirá el 0,5% sobre el salario base percibido en el año 2020 (Anexo I).
- 2) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.200.000 €, se percibirá el 1% sobre el salario base percibido en el año 2020 (Anexo I).

3) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.250.000 €, se percibirá el 1,5% sobre el salario base percibido en el año 2020 (Anexo I).

4) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.300.000 €, se percibirá el 1,75% sobre el salario base percibido en el año 2020 (Anexo I).

5) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.350.000 €, se percibirá el 2% sobre el salario base percibido en el año 2020 (Anexo I).

Estas cantidades no tendrán la consideración de consolidables y se percibirán en el año 2021, en una paga única en los dos meses siguientes a que sean conocidos definitivamente todas las variables que influyen en el cálculo.

Estos variables no se acumulan, generándose uno u otro en función del resultado conseguido.

Para el año 2021: los salarios establecidos para este ejercicio serán los establecidos en la tabla salarial anexa (Anexo II).

Además, se acuerda una retribución variable en función de la consecución de un objetivo de ingresos obtenidos por juego y máquinas, en el período comprendido entre el 01/01/2021 y el 31/12/2021, conforme a los siguientes criterios:

1) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.125.000 €, se percibirá el 0,5% sobre el salario base percibido en el año 2021 (Anexo II).

2) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.225.000 €, se percibirá el 1% sobre el salario base percibido en el año 2021 (Anexo II).

3) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.275.000 €, se percibirá el 1,5% sobre el salario base percibido en el año 2021 (Anexo II).

4) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.325.000 €, se percibirá el 1,75% sobre el salario base percibido en el año 2021 (Anexo II).

5) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 1.375.000 €, se percibirá el 2% sobre el salario base percibido en el año 2021 (Anexo II).

Estas cantidades no tendrán la consideración de consolidables y se percibirán en el año 2022, en una paga única en los dos meses siguientes a que sean conocidos definitivamente todas las variables que influyen en el cálculo.

Estos variables no se acumulan, generándose uno u otro en función del resultado conseguido.

#### *Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores que se rijan por este Convenio, tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: julio y Navidad.

Cada una de estas dos pagas, se abonará a razón del salario base más el 10% del mismo y, en su caso, consistiendo su importe en una mensualidad.

Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de éstas, los días 15 de julio y 15 de diciembre.

#### *Artículo 35. Incapacidad temporal.*

En los casos de baja por enfermedad, la empresa abonará del primer al tercer día el 50% de la base de cotización, del cuarto al octavo día el 70% de la base de cotización del trabajador, del noveno en adelante el 85% de la base de cotización. Para aquellos trabajadores que no hayan hecho uso de ninguna baja por enfermedad común, o accidente de trabajo, en los últimos doce meses, se aplicará un índice corrector de un 10% más, sobre los porcentajes antes descritos.

En los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización e intervención quirúrgica, el abono será del 100% desde el primer día.

#### *Artículo 36. Plus de transporte.*

Con efectos del 31/12/2020 desaparece el plus transporte, la cantidad a percibir hasta esa fecha es de 72,50 € mensuales (por 12 meses).

#### *Artículo 37. Quebranto de moneda.*

Caja central de la sala de juegos: todo el personal adscrito al departamento de caja, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 60,22 € mensuales durante once meses al año. Esta cantidad se percibirá en doce mensualidades, correspondiendo a cada mensualidad 55,20 €.

Sala de máquinas: Todo el personal adscrito al departamento de máquinas, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 30,10 € mensuales durante once meses al año. Esta cantidad se percibirá en doce mensualidades, correspondiendo a cada mensualidad 27,59 €.

Cualquier falta ha de ser resarcida de forma inmediata por el empleado responsable, y el abono del quebranto tiene como objeto garantizar este posible riesgo.

*Artículo 38. Plus Convenio Casino.*

La totalidad de los trabajadores vinculados por el presente convenio, en atención a las especiales circunstancias que concurren en la prestación de sus servicios, tales como: nocturnidad, turnicidad, distribución de jornada de lunes a domingo, trabajos en festivos... percibirán durante los 12 meses de cada año, en concepto de "plus convenio Casino proporcional", la cantidad de 40,00 euros. La percepción de dicho complemento se hará efectiva independientemente de cualquier modificación individual o colectiva que pretenda introducir la empresa a los efectos de alterar su naturaleza y retribución, incluida las relativas a horarios, turnos, jornadas... Asimismo, dicho plus será cotizable, no compensable, ni absorbible y de devengo proporcional al tiempo de trabajo efectivamente desempeñado. El percibo de este plus tendrá carácter consolidado pudiendo variar el importe en función del tiempo de trabajo, siendo su importe proporcional al porcentaje de jornada realizado. Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

De la misma forma la totalidad de los trabajadores vinculados por el presente Convenio, percibirán la cantidad de 72,50 euros en concepto de "plus convenio Casino fijo", en 12 mensualidades, desde el 1 de enero de 2021, independientemente de la jornada que se realice. Dicho plus será igualmente cotizable, no compensable, ni absorbible y tendrá el carácter de consolidado.

*Artículo 39. Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará anualmente a sus trabajadores dos uniformes completos. Se suministrarán un par de zapatos, para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador, la empresa sufraga los 45 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

Aquellos trabajadores cuyo horario anual resulte un baremo inferior a 900 horas anuales tendrán derecho a una única uniformidad al año.

*Artículo 40. Fondo de asistencia social.*

La empresa se obliga a constituir a su cargo un fondo de asistencia social, para atender en cualquier caso e inexcusablemente, cualquiera de las situaciones sociales que se detallan a continuación:

a) Póliza de seguro de vida, que garantiza un capital de:

- Doce mil euros en caso de muerte natural.
- Doce mil euros por incapacidad profesional.
- Veinticuatro mil euros por muerte en accidente.

b) Premio por matrimonio, todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, recibirán un premio de 371,52 €. Este premio solo se recibirá una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa, no dará lugar en segundos matrimonios.

Se equiparan las uniones de hecho estables, inscritas en el registro correspondiente, al matrimonio.

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo, una cantidad de 154,8 € (a cobrar en la nómina del mes corriente).

d) Los empleados con hijos discapacitados psíquicos o físicos, reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, recibirán de la empresa un subsidio mensual de 150,00 €, catorce pagas al año.

e) Préstamos al personal. Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de dos mil cuatrocientos (2.400 €) anuales, a reintegrar en un año. Cada trabajador podrá solicitar un único anticipo con tope de 2.400 € en un período de 18 meses o dos con ese mismo tope en un período de 24 meses.

Para cubrir este concepto, la empresa destinará la cantidad global de doce mil € (12.000 €). Una vez superada esta cantidad, la empresa no concederá estos préstamos.

Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad.

*Artículo 41. Prevención y riesgos laborales y vigilancia de la salud.*

Las partes concertantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre y Ley 54/2003.

En cuanto a la vigilancia de la salud las partes se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el artículo 22 de la Ley 31/1995 y RD 486/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.

*Artículo 42. Tronco de propinas: distribución.*

Se entiende por “Tronco de propinas”, la suma de las procedentes de todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa, indistintamente de su origen.

Propinas: el reparto se hará en periodos de un mes, desde el día 21 hasta el 20 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo:

- Primer tramo de reparto: en el caso de que la recaudación no sobrepase los 20.000 €, el 100% será para los empleados (incluyendo el 0,3% para los delegados de personal).
- Segundo tramo de reparto: desde 20.001 € hasta 25.000 € el 80% será para la empresa y el 20% restante para los empleados (incluyendo el 0,3% para los delegados de personal).
- Tercer tramo de reparto: desde 25.001 € en adelante, se distribuirá el 50% para la empresa y el 50% restante para los empleados (incluyendo el 0,3% para los delegados de personal).

El valor del punto será el resultante de la fórmula establecida al efecto.

Los puntos de propinas se calcularán teniendo en cuenta la jornada teórica trabajada y la proporcionalidad resultante.

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas.

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas tendrá carácter extrasalarial y se realizará mensualmente.

Capítulo V.- Igualdad

*Artículo 43. Principio general.*

No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

*Artículo 44.- Retribuciones.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, y lengua dentro del Estado español.

*Artículo 45.- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

La empresa garantizará a las víctimas de violencia de género las medidas de protección que en el ámbito social proclama la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre con el fin de proteger sus derechos laborales y de Seguridad Social.

*Cláusula especial n.º 1*

Paga única

Se establece una paga única cuyo cálculo se realiza de la siguiente manera:

- Se calcula el 2% pagado en concepto de salario base (por 14 mensualidades) en los años 2017, 2018, 2019 y 2020.
- A la cantidad resultante, se le suma el importe que hubieran percibido los trabajadores de haber devengado el “plus convenio Casino proporcional”, en 12 pagas, a razón de 25 € en el año 2018 y de 30 € en los años 2019 y 2020.

Esta paga será abonada junto con la nómina del mes de enero de 2021.

Se acuerda igualmente el pago de 200 € en otra paga única. La percepción de esta cantidad será proporcional a la jornada realizada, quedando reducida para aquellos trabajadores cuya

jornada sea inferior a 40 horas semanales. El pago se efectuará junto con la nómina del mes de febrero de 2021.

*Cláusula especial n.º 2*

Paga especial de beneficios:

Si la empresa experimenta unos resultados positivos en el ejercicio se procederá al pago de una paga extraordinaria de beneficios en los siguientes términos:

- Si el resultado del ejercicio es superior a 450.000 € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 1% sobre su salario anual.
- Si el resultado del ejercicio es superior a 600.000 € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 2% sobre su salario anual.

Se procederá al abono de esta paga una vez se conozcan los resultados del ejercicio anterior con un margen de dos meses para la confección de la misma.

\* En ningún caso se acumularán los porcentajes.

\*\* Se entiende por resultado del ejercicio el obtenido una vez descontados gastos de explotación, resultados financieros, resultados extraordinarios y finalmente impuesto de sociedades, o lo que es lo mismo, para que se produzca el cobro de dicha paga especial se tendrá en cuenta únicamente el resultado positivo neto.

En León, a 4 de diciembre de 2020.

Por la empresa:

Carlos Sangil del Río

Teresa Castro Núñez

Por los trabajadores:

Alberto López Ruvira

Emilio Reyero del Prado

M.ª Carmen Jiménez Franganillo

## ANEXO I

**TABLAS SALARIAL 2020****ANEXO I****CASINO CONDE LUNA - LEON****GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>PUNTOS PROPINAS</b>	<b>SALARIOS BASE</b>	<b>PLUSES (X12)</b>	<b>AJUSTE SMI (X12)</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>
Jefe/a de Sector A	20 puntos	1.193,91	72,50		17.823,56
Jefe/a de Sector B	18 puntos	1.044,45	72,50		15.701,24
Croupier Especial A	17 puntos	976,43	72,50		14.735,33
Croupier A	16 puntos	903,88	72,50		13.705,13
Croupier B	14 puntos	799,43	72,50	89,84	13.300,00
Aspirante Croupier A	12 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Aspirante Croupier B	10 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Cajero/a Especial A	13 puntos	871,98	127,70	34,00	14.322,52
Cajero/a A	12 puntos	799,43	127,70	89,84	13.962,42
Cajero/a B	10 puntos	735,90	127,70	165,02	13.962,42
Aspirante Cajero/a	8 puntos	735,90	127,70	165,02	13.962,42
Recepcionista/Fisonomista Especial A	13 puntos	871,98	72,50	34,00	13.660,10
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	799,43	72,50	89,84	13.300,00
Recepcionista/Fisonomista B	10 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Asp. Recepcionista/Fisonomista	8 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Operador/a Especial Sala A	10 puntos	871,98	100,09	34,00	13.991,20
Operador/a Sala A	9 puntos	799,43	100,09	89,84	13.631,10
Operador/a Sala B	7 puntos	735,90	100,09	165,02	13.631,10
Aspirante Op. Sala	5 puntos	735,90	100,09	165,02	13.631,10

**GRUPO II : PERSONAL DE HOSTELERÍA Y SERVICIOS VARIOS**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>PUNTOS PROPINAS</b>	<b>SALARIOS BASE</b>	<b>PLUSES (X12)</b>	<b>AJUSTE SMI (X12)</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>
Jefe/a de Hostelería	6 puntos	1.330,26	72,50		19.759,71
Jefe/a de Bar	6 puntos	1.199,08	72,50		17.896,98
Camarero/a Especial A	6 puntos	1.248,06	72,50		18.592,52
Camarero/a A	6 puntos	1.083,97	72,50		16.262,35
Camarero/a B	6 puntos	1.043,36	72,50		15.685,68
Aspirante a Camarero/a A	4 puntos	1.001,24	72,50		15.087,67
Aspirante a Camarero/a B	4 puntos	938,95	72,50		14.203,15
Cocinero/a Especial A	3 puntos	1.223,59	72,50		18.245,02
Cocinero/a A	3 puntos	1.199,08	72,50		17.896,98
Cocinero/a B	3 puntos	1.105,65	72,50		16.570,20
Aspirante a Cocinero/a	3 puntos	1.001,24	72,50		15.087,67
Pinche de Cocina	3 puntos	938,95	72,50		14.203,15
Control A	3 puntos	845,83	72,50	34,94	13.300,00
Control B	3 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Oficial de Mantenimiento A	3 puntos	1.195,14	72,50		17.840,97
Oficial de Mantenimiento B	3 puntos	962,34	72,50		14.535,25
Aparcacoches A	3 puntos	845,83	72,50	34,94	13.300,00
Aparcacoches B	3 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00
Limpiador/a A	3 puntos	845,83	72,50	34,94	13.300,00
Limpiador/a B	3 puntos	735,90	72,50	165,02	13.300,00

		<b>MENSUAL (x 12)</b>	<b>ANUAL</b>	
<b>Art. 36</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>72,50</b>	<b>870,00</b>	
	<b>Queb. Moneda</b>	<b>x 11 meses</b>	<b>ANUAL</b>	<b>x 12 meses</b>
<b>Art. 37</b>	Caja Central	60,22	662,42	55,20
	Sala Máquinas	30,10	331,10	27,59

(\*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como ajuste al SMI, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones voluntarias no lo percibirá, o sólo la cantidad que falte hasta llegar al SMI anual.

ANEXO II

**TABLA SALARIAL 2021**

**ANEXO II**

**CASINO CONDE LUNA - LEON**

**GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	QUEBRANTO MONEDA (X12)	PLUS CONV. FIJO (X12)	PLUS CONVENIO PROPORC. (X12)	AJUSTE SMI (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefe/a de Sector A	20 puntos	1.217,79		72,50	40,00		18.642,63
Jefe/a de Sector B	18 puntos	1.065,34		72,50	40,00		16.477,86
Croupier Especial A	17 puntos	995,96		72,50	40,00	51,95	16.116,01
Croupier A	16 puntos	921,96		72,50	40,00	109,36	15.754,15
Croupier B	14 puntos	815,42		72,50	40,00	224,78	15.626,30
Aspirante Croupier A	12 puntos	746,41		72,50	40,00	299,54	15.543,48
Aspirante Croupier B	10 puntos	735,90		72,50	40,00	310,93	15.530,94
Cajero/a Especial A	13 puntos	889,42	55,20	72,50	40,00	167,37	16.650,55
Cajero/a A	12 puntos	815,42	55,20	72,50	40,00	224,78	16.288,70
Cajero/a B	10 puntos	746,41	55,20	72,50	40,00	299,54	16.205,85
Aspirante Cajero/a	8 puntos	735,90	55,20	72,50	40,00	310,93	16.193,34
Recepcionista/Fisonomista Especial A	13 puntos	889,42		72,50	40,00	167,37	15.988,15
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	815,42		72,50	40,00	224,78	15.626,30
Recepcionista/Fisonomista B	10 puntos	746,41		72,50	40,00	299,54	15.543,48
Asp. Recepcionista/Fisonomista	8 puntos	735,90		72,50	40,00	310,93	15.530,94
Operador/a Especial Sala A	10 puntos	889,42	27,59	72,50	40,00	167,37	16.319,23
Operador/a Sala A	9 puntos	815,42	27,59	72,50	40,00	224,78	15.957,38
Operador/a Sala B	7 puntos	746,41	27,59	72,50	40,00	299,54	15.874,53
Aspirante Op. Sala	5 puntos	735,90	27,59	72,50	40,00	310,93	15.862,02

**GRUPO II : PERSONAL DE HOSTELERÍA Y DE SERVICIOS VARIOS**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	QUEBRANTO MONEDA (X12)	PLUS CONV. FIJO (X12)	PLUS CONVENIO PROPORC. (X12)	AJUSTE SMI (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefe/a de Hostelería	6 puntos	1.356,87		72,50	40,00		20.617,50
Jefe/a de Bar	6 puntos	1.223,06		72,50	40,00		18.717,52
Camarero/a Especial A	6 puntos	1.152,76		72,50	40,00		17.719,20
Camarero/a A	6 puntos	1.127,76		72,50	40,00		17.364,20
Camarero/a B	6 puntos	1.064,23		72,50	40,00		16.462,00
Aspirante a Camarero/a A	4 puntos	1.021,27		72,50	40,00	1,78	15.873,32
Aspirante a Camarero/a B	4 puntos	957,73		72,50	40,00	70,61	15.797,14
Cocinero/a Especial A	3 puntos	1.248,06		72,50	40,00		19.072,52
Cocinero/a A	3 puntos	1.223,06		72,50	40,00		18.717,52
Cocinero/a B	3 puntos	1.127,76		72,50	40,00		17.364,20
Aspirante a Cocinero/a	3 puntos	1.021,27		72,50	40,00	1,78	15.873,32
Pinche de Cocina	3 puntos	957,73		72,50	40,00	70,61	15.797,14
Control A	3 puntos	862,74		72,50	40,00	173,51	15.683,08
Control B	3 puntos	735,90		72,50	40,00	310,93	15.530,94
Oficial de Mantenimiento A	3 puntos	1.219,04		72,50	40,00		18.660,39
Oficial de Mantenimiento B	3 puntos	981,59		72,50	40,00	44,76	15.825,67
Aparcacoches A	3 puntos	862,74		72,50	40,00	173,51	15.683,08
Aparcacoches B	3 puntos	735,90		72,50	40,00	310,93	15.530,94
Limpiador/a A	3 puntos	862,74		72,50	40,00	173,51	15.683,08
Limpiador/a B	3 puntos	735,90		72,50	40,00	310,93	15.530,94

	Queb. Moneda	x 11 meses	ANUAL	x 12 meses
37	Caja Central	60,22	662,42	55,20
	Sala Máquinas	30,10	331,10	27,59

(\*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como ajuste al SMI, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones voluntarias no lo percibirá, o sólo la cantidad que falte hasta llegar al SMI anual.