

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.322

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Casino de Zaragoza, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro la publicación del convenio colectivo de la empresa Casino de Zaragoza, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Casino de Zaragoza, S.A., para los años 2018 a 2020 (código de convenio 50000192011983), suscrito el día 18 de junio de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 4 de julio de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de julio de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO CASINO DE ZARAGOZA, S.A.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en la empresa Casino de Zaragoza, S.A., con domicilio social en calle Casa Jiménez, s/n, 50004 Zaragoza.

Art. 2.º *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 de Zaragoza, S.A., y que constituyen su objeto social.

Art. 3.º *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 de Zaragoza, S.A., sin más excepción que el personal de dirección: director gerente, director del Casino y subdirector del Casino, así como el personal adscrito al convenio extraestatutario de Servicios Centrales de Grupo Comar y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan firmado contrato civil con Casino de Zaragoza.

Art. 4.º *Vigencia.*

La duración del presente convenio será la siguiente: del 1 de enero del año 2018 al 31 de diciembre del año 2020.

Art. 5.º *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.



Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte, estando obligada la parte denunciante a enviar copia de la denuncia a la Consejería de Trabajo, a efectos de registro.

Art. 6.º *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 retributivos, 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.

Art. 7.º *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. En el caso de producirse conflicto entre las partes se establece como órgano previo a cualquier instancia superior el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) con objeto de alcanzar acuerdos que permitan la resolución de los posibles conflictos colectivos.

Art. 8.º *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 autoridad laboral o administrativa competente se declare nulo alguno de sus artículos, quedan este y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º *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.



Art. 10. Jornada de trabajo anual.

La duración máxima de la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada semanal será de cuarenta semanales de promedio.

Todo aquel trabajador que realice una jornada anual de tiempo efectivo de trabajo superior a las 1.800 horas tiene derecho a recibir ese exceso de horas en tiempo libre.

Para determinar el exceso de horas la empresa calculará a día 31 de diciembre las horas anuales de cada trabajador en función de su turno de trabajo anual y sus vacaciones.

Una vez calculado dicho exceso de jornada se publicará una lista de trabajadores antes del 31 de enero del año siguiente, en donde se especifica el número de horas hechas a mayores, desde el momento de la publicación se abre un período de reclamación para los trabajadores de quince días.

Finalizado el período de reclamación y resueltas todas las incidencias, la empresa publicará antes del 16 de febrero los días que resuelve a dar como libre a todos aquellos trabajadores que hayan realizado un exceso de jornada.

A los quince minutos establecidos para cenar, se añadirán quince minutos de una pausa, tal como se venía haciendo, salvo la concurrencia de razones organizativas o circunstancias imprevisibles, tales como gran afluencia sobrevenida de clientes o ausencias imprevistas de trabajadores, que ocasionasen problemas en la prestación del servicio. Tales situaciones habrán de ser comunicadas al comité de empresa a efectos de vigilancia y control de la aplicación de la norma, de acuerdo con los principios de la buena fe. Otras situaciones excepcionales requerirán el correspondiente ajuste de conformidad con el comité de empresa.

Art. 11. Horarios.

Es facultad de la empresa la fijación de los horarios y la organización de turnos y relevos. Dada la peculiaridad de esta actividad, que normalmente se desarrolla durante la noche, se considerará jornada ordinaria de trabajo la realizada durante estas horas, siempre que no se sobrepasen por el trabajador los límites establecidos en el artículo anterior.

En su caso, en las retribuciones pactadas, se ha tenido en cuenta para su determinación que el trabajo se realiza durante la noche.

Salvo causa no imputable a la empresa, esta confeccionará el calendario de trabajo anual dentro de los primeros quince días de enero, en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Jornada semanal y anual de trabajo.
- Los días festivos.
- Las vacaciones.
- Anexos con turnos horarios.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su recibo; el empresario deberá colocar directamente una copia del calendario en lugar visible y accesible, para que pueda ser consultado por los trabajadores.

La empresa facilitará el cambio de turno y de vacaciones entre los trabajadores de un mismo departamento. Se entregará por escrito copia de dicho acuerdo, que tendrá validez a todos los efectos.

Art. 12. Descanso semanal.

Por la índole de las necesidades y servicios que presta la empresa, así como por motivos de carácter técnico, se exceptúa a la misma el descanso semanal ordinario de sus trabajadores, de conformidad con las leyes vigentes en la materia sobre jornada máxima, así como por lo dispuesto en el artículo 37, número 1, 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.

El trabajador, cada cinco días de trabajo efectivo, tendrá derecho, con carácter general, a dos de descanso ininterrumpido, salvo las matizaciones correspondientes debido al cambio de turno de trabajo y a causas de fuerza mayor.

La empresa intentará que los cambios de turnos de descanso no se produzcan con una periodicidad inferior a un mes.



Art. 13. *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:

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales. El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos tendrá derecho al disfrute adicional de trece días naturales de descanso compensatorio por dichos festivos, independientemente del número de ellos trabajados al año. Del período vacacional, al menos dos semanas deberán disfrutarse entre el uno de junio y el quince de septiembre. El período vacacional de verano comprende desde el día uno de junio hasta el quince de septiembre, y durante el mismo los trabajadores no podrán disfrutar más de dos semanas.

Los turnos de vacaciones serán acordados entre el comité de empresa y la dirección.

Corresponde a la dirección de la empresa determinar el número máximo de trabajadores que por departamento podrán disfrutar sus vacaciones en cada semana. Los turnos de vacaciones deberán ser distribuidos de manera equitativa sin que en ningún caso pueda perjudicar la operativa del Casino.

El orden de los trabajadores para la elección de vacaciones será por la lista actualizada en 2009. Este orden se mantendrá para la elección de las vacaciones de invierno, que se hará en dos veces y el orden inverso para la elección de las vacaciones de verano, que se hará en dos veces, eligiendo dos semanas juntas en primera vez, salvo que no se opte por ello y se elija una semana, pero corriendo turno de lista y quedando esa semana pendiente de elección para el final. Los trabajadores de nueva contratación serán los últimos en la lista del año siguiente, tanto en la de invierno como la de verano.

La jornada laboral del día 24 de diciembre el Casino cerrará sus puertas en jornada de tarde-noche; el personal adscrito a estos turnos disfrutará de este descanso. Si por necesidades organizativas alguna persona tuviera que trabajar ese día, tendrá derecho a la compensación en descanso correspondiente.

El personal de máquinas de azar, caja, hostelería y el personal de control que trabaje en jornada de mañana tendrá derecho a la compensación en descanso correspondiente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El personal de administración tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones. Se intentará plantear su disfrute ajustando al máximo al sistema de disfrute de los Servicios Centrales del Grupo COMAR.

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.

Art. 14. *Licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores del Casino tienen derecho a tres días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días han de ser solicitados con una antelación mínima de quince 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 por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias retribuidas.

Art. 15. *Licencias no retribuidas y excedencia.*

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 10% del personal aplicado por departamentos, 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.



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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Art. 16. 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.

Las 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 informará al comité de empresa de las contrataciones que se produzcan, exceptuando las del personal directivo, y entregará copia del contrato de trabajo al contratado y copia básica al comité de empresa, salvo en aquellos casos en los que no sea necesaria la formalización de contrato escrito.

Art. 17. Período de prueba.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa se establece como período de prueba cuatro 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 mayor a siete días que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

La empresa utilizará preferentemente la contratación Indefinida.

Durante el período de prácticas se garantiza a los aspirantes el salario, los pluses y dos tercios del reparto del tronco de propinas que esté estipulado en el presente convenio para la categoría profesional a la que postulan.

Art. 18. 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 descuente 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.

Art. 19. Promociones y ascensos.

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

En el caso de cambio de departamento a petición del propio trabajador, las condiciones económicas serán las establecidas para esa función profesional en convenio.

La empresa promocionará como mínimo el 5% de la plantilla anual por cada uno de los tres años de vigencia de este convenio, teniendo en cuenta que para su cómputo se excluyen al director, jefes de sector y miembros del comité de dirección. El redondeo se realizará a la baja hasta 0,59; en caso de superar esa cifra, es decir, desde 0,60, el redondeo se realizará al alza. Estas promociones se realizarán hasta las categorías A, no siendo promocionables las categorías de jefes de sector, dado que son puestos de libre designación.

La promoción dentro de una función profesional y, en todo caso, el ascenso a un puesto de nivel 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.

Si transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en una función profesional el trabajador no es ascendido, la dirección realizará el informe pertinente que especifique los motivos de la negativa, entregando una copia al trabajador y al comité.



Asimismo, se añade la creación de una categoría denominada «especial A» para las categorías de crupier, cajero/a, recepcionista, operador/a de máquinas, cocinero/a y camarero/a. Los integrantes de dichas categorías percibirán una remuneración añadida de 30 euros mensuales por catorce pagas. La empresa comunicará de forma simultánea al trabajador afectado por la promoción y a la representación de los trabajadores el ascenso.

Art. 20. *Protección a la igualdad, al embarazo, la maternidad y guarda legal.*

Para la prevención de riesgo durante el embarazo y la lactancia, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Guarda legal: Se estará a lo establecido en el artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a la ausencia anterior, podrá optar por acumular la lactancia por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad.

Para las trabajadoras que estén de baja por maternidad y/o adopción, se acuerda la posibilidad de acumular el período de vacaciones que les corresponda al período de maternidad y lactancia.

El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso de maternidad a paternidad, mantendrá su derecho al disfrute efectivo de sus vacaciones, aun habiendo finalizado el año natural correspondiente.

Art. 21. *Movilidad funcional.*

Se acuerda la movilidad funcional total entre los grupos profesionales I y II, en el resto de grupos será dentro de cada grupo profesional, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores, o en su caso inferiores, y permitir las sustituciones cuando resulte necesario, dotando de esta forma a la estructura de la empresa de una flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

La movilidad funcional, en la medida de lo posible, será preferentemente voluntaria, dando prioridad a las funciones correspondientes al puesto de trabajo habitualmente desempeñado, y a cuyo efecto se procurará, en la medida de lo posible, no hacer uso de la misma cuando haya disponibilidad suficiente de trabajadores que desempeñen habitualmente el puesto en cuestión de que se trate. Y para ello los trabajadores habrán de contar con la formación suficiente para el correcto desempeño de las funciones encomendadas, que pudieran ser distintas a las correspondientes a su puesto de trabajo habitual.

Art. 22. *Trabajos de nivel superior dentro del mismo grupo profesional.*

El trabajador que realice funciones de un puesto de nivel superior a las que corresponden al puesto que tuviera reconocida tendrá derecho a percibir la retribución económica superior durante el desempeño de las mismas.

Art. 23. *Trabajos de nivel inferior dentro del mismo grupo profesional.*

Si por necesidades de la actividad organizativas o productivas, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de nivel inferior al suyo, este vendrá obligado a realizarlas por el tiempo necesario, si bien mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo.

Art. 24. *Catálogo de puestos (clasificación profesional).*

Grupo I: Personal de juego.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Casino de Zaragoza se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los grupos profesionales, se subdividen en funciones profesionales. Este criterio de clasificación no supondrá



que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los trabajadores serán clasificados en atención a su formación profesional, titulaciones y contenido general de la prestación, en uno de los grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que aquellos desarrollen.

Se establecen tres grupos profesionales, estructurados por áreas de trabajo homogéneas:

Grupo I: Personal de juego.

Grupo II: Personal de hostelería.

Grupo III: Personal de servicios varios.

- Grupo I: Personal de juego.

Función profesional: Jefe/a de sector.

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, así como de la gestión y organización de otros departamentos por delegación de la dirección.

Los puestos de trabajo existentes dentro de la función profesional de jefe/a de sector son:

Jefe/a de sector A: Las personas pertenecientes a este puesto han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino de Zaragoza y además han de contar con una experiencia en un nivel de jefe de sector B de, al menos, tres años.

Jefe/a de sector B: Las personas pertenecientes a este puesto han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino de Zaragoza y además han de contar con una experiencia en el puesto de crupier de, al menos, tres años, en cualquiera de sus niveles.

Función profesional: Crupier.

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.

Los puestos de trabajo existentes dentro de la función profesional de crupier son:

Crupier especial A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino de Zaragoza, y además podrán realizar funciones de apoyo a la dirección del Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (crupier A) de, al menos, dos años.

Crupier A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino de Zaragoza. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de un nivel inferior (crupier B) de, al menos, dos años.

Crupier B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos tres juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de un nivel inferior (aspirante a crupier A) de, al menos, dieciocho meses.

Aspirante a crupier A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre mismos la ruleta americana. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de un nivel inferior (aspirante a crupier B) de, al menos, un año.



Aspirante a crupier B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar, al menos, dos juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana. Además han de contar con experiencia. Personal en formación.

Debutante crupier: Las personas pertenecientes a este puesto han de tener conocimientos suficientes de póker. Estas personas no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Cajero/a.

Son las personas responsables de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Cajero/a especial A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja y además podrán realizar funciones de apoyo a la dirección del Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (cajero/a A) de, al menos, dos años.

Cajero/a A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de Casinos. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (cajero/a B) de, al menos, dos años.

Cajero/a B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de Casinos. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (aspirante a cajero/a) de, al menos, un año.

Aspirante a cajero/a: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de Casinos. Además no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Recepcionista/fisonomista.

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

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Recepcionista especial A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permita dominar perfectamente toda la operativa de recepción y además podrán realizar funciones de apoyo a la dirección del Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (recepcionista A) de, al menos, dos años.

Recepcionista/fisonomista A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, un año (recepcionista B).

Recepcionista/fisonomista B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, un año (aspirante a recepcionista).

Aspirante a recepcionista/fisonomista: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. No han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Control.

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino de Zaragoza. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Control A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, dos años (control B).

COMAR

Control B: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Función profesional: Aparcacoches.

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

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Aparcacoches A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de, al menos, dos años (aparcacoches B).

Aparcacoches B: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Operador/a sala máquinas.

Son las personas encargadas del pago y atención a clientes en la sala de máquinas. Son los encargados, asimismo, de cumplir con la operativa de la sala de máquinas, de facilitar información sobre la mecánica de los juegos, así como del mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el Casino. También se responsabilizarán de la atención, en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, limpieza de ceniceros, posavasos, etc.), a los clientes en la sala de máquinas.

Quedan excluidas de sus funciones la limpieza y el mantenimiento de la máquina del café, la utilización del lavavajillas, la carga de las cámaras, así como la realización de pedidos y gestión de almacén.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Operador/a de sala especial A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de la sala de máquinas y además podrán realizar funciones de apoyo a la dirección del Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (operador/a sala A) de, al menos, dos años.

Operador/a de sala A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (operador de sala B) de, al menos, dos años.

Operadora/a de sala B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (aspirante a operador/a de sala) de, al menos, un año.

Aspirante a operador/a de sala: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. No han de contar con experiencia. Personal en formación.

- Grupo II: Personal hostelería.

Función profesional: Encargado/a de barra.

Es la persona responsable del control de la barra del Casino. De la operativa de misma y del trabajo del equipo de camareros. También se responsabilizará de las compras para el servicio de bar.

Las personas pertenecientes a función profesional ha de dominar totalmente el servicio de barra en los Casinos del Grupo Comar. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (camarero A) de, al menos, dos años.

Función profesional: Camarero/a.

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

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Camarero/a especial A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan asumir cualquier tipo de función



relativa al bar y restaurante del Casino de Zaragoza, y además podrán funciones de apoyo al jefe de hostelería o dirección de Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (camarero/a A) de, al menos, dos años.

Camarero/a A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar como camarero en el Casino. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o en un nivel profesional inferior (camarero B) de, al menos, un año.

Camarero/a B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar como camarero en el Casino. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior (Aspirante Camarero A) de, al menos, un año.

Aspirante camarero/a: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar como camarero en el Casino. No han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Cocinero/a.

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

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Cocinero/a especial A: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan asumir cualquier tipo de función relativa a la cocina del Casino de Zaragoza, y además podrán realizar funciones de apoyo al jefe de hostelería o dirección de Casino. Estas personas han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (cocinero/a A) de, al menos, dos años.

Cocinero/a A: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de grupo profesional de un nivel inferior de, al menos, dos años (cocinero/a B).

Cocinero/a B: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. Además han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, un año (aspirante a cocinero/a).

Aspirante a cocinero/a: Las personas pertenecientes a este puesto han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. No han de contar con experiencia. Personal en formación.

Pinche de cocina: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con experiencia. Personal en formación.

- Grupo III: Personal servicios varios.

Función profesional: Administrativo/a.

Son las personas responsables de la realización de las labores administrativas derivadas de la actividad.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Administrativo/a A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, dos años (administrativo/a B).

Administrativo/a B: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, dos años (auxiliar administrativo/a).

Auxiliar administrativo/a: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Función profesional: Recepcionista/telefonista.

Recepcionista/telefonista: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.



Función profesional: Comunicación y relaciones públicas.

Son las personas responsables de la ejecución y coordinación de las acciones de marketing y comunicación en el Casino de Zaragoza.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Comunicación y relaciones públicas A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, dos años (comunicación y relaciones públicas B).

Comunicación y relaciones públicas B: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Función profesional: Oficial/a mantenimiento.

Son las personas responsables de la realización de las labores de mantenimiento de las instalaciones.

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Oficial/a de mantenimiento A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de, al menos, dos años (oficial/a de mantenimiento B).

Oficial/a de mantenimiento B: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con experiencia.

Función profesional: Limpiador/a.

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

Los puestos de trabajo existentes dentro de esta función profesional son:

Limpiador/a A: Las personas pertenecientes a este puesto han de contar con experiencia en un puesto de características similares de, al menos, dos años (limpieza B).

Limpiador/a B: Las personas pertenecientes a este puesto no han de contar con experiencia. Personal en formación.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 25. *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:

Art. 26. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, o hasta un máximo de sesenta 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.
- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la dirección y/o del público.

Art. 27. *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 se 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.
- La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.



Art. 28. 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 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, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometan maliciosamente.
- El incumplimiento del reglamento de juego vigente en cada momento siempre y cuando la normativa interna de la empresa se adapte al mismo, en cuanto a la acción concreta por la cual se sanciona.
- 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.

Art. 29. 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 quince días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

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.

Art. 30. Abuso de autoridad por superiores.

Se considerará abuso de autoridad cualquier clase de discriminación en el trabajo, las amenazas, las alusiones sexistas, racistas y comentarios irrespetuosos, estando el trabajador presente o no; así como cualquier clase de trato degradante.

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 Diputación General de Aragón.

Art. 31. Comité de empresa.

El comité de empresa se reglamentará por lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece a su favor un fondo en el que se ingresarán 275 euros mensuales procedentes de las propinas. Dicha cantidad será deducida del montante global de propinas, antes de efectuar el reparto de estas.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 32. Retribuciones.

Los salarios del personal afectado por el presente convenio son los establecidos en el anexo 1 del mismo, como tablas definitivas para el año 2019, más los pluses que se determinen de forma colectiva o individual. La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de esta retribución con fecha tope del 27 de cada mes.

Art. 33. 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 de igual cuantía de salario base que el resto de las doce pagas.

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

Art. 34. Incrementos salariales.

Para el año 2018: No se establece incremento.

Para el año 2019: Se acuerda un objetivo variable en función de los ingresos obtenidos por juego y máquinas (juego, raque y máquinas), que es el siguiente:

- 1) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 2.900.000 euros, se percibirá el 0,5% sobre la tabla salarial vigente.
- 2) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 2.950.000 euros, se percibirá el 1% sobre la tabla salarial vigente.
- 3) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 2.975.000 euros, se percibirá el 1,5% sobre la tabla salarial vigente.
- 4) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 3.000.000 euros, se percibirá el 2% sobre la tabla salarial vigente.

Para el año 2020: Se acuerda un objetivo variable en función de los ingresos obtenidos por juego y máquinas (juego, raque y máquinas), que es el siguiente:

- 5) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 3.000.000 euros, se percibirá el 0,5% sobre la tabla salarial vigente.
- 6) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 3.025.000 euros, se percibirá el 1% sobre la tabla salarial vigente.
- 7) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 3.050.000 euros, se percibirá el 1,5% sobre la tabla salarial vigente.
- 8) Si los ingresos de juego y máquinas son superiores a 3.075.000 euros, se percibirá el 2% sobre la tabla salarial vigente.

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

Estos variables no se acumulan, realizándose uno u otro en función del resultado conseguido y se pactan única y exclusivamente para los años 2019 y 2020, y en el supuesto de que se cumplan los requisitos necesarios para que generar el derecho al devengo del mismo. Finalizada la vigencia del convenio, el 31 de diciembre del 2020, en ningún caso continuará resultando de aplicación, así como los ratios para el cálculo del mismo, ni durante el período de ultractividad del convenio, ni de ninguna de sus prórrogas.

Art. 35. Horas extraordinarias.

Las horas que se realicen en exceso por los trabajadores sobre la jornada establecida en el artículo 10 de este convenio serán consideradas extraordinarias.

En cuanto al pago de las horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar dichas horas o bien compensarlas con tiempos equivalentes a descanso retribuido. En el caso de ser abonadas se abonarán con un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria y en el caso de que se opte por la opción de descanso se aplicará la concesión de tiempo de descanso incrementado en un 50%.

Art. 36. Incapacidad temporal.

SALARIO.

En cualquier supuesto de baja el personal afectado por este convenio disfrutará de las siguientes garantías salariales en período de baja:

- La empresa garantiza el cobro del 100% del salario.

PROPINAS

PROPINAS.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará desde el tranco de propinas de los trabajadores las siguientes cuantías:

- Para la primera baja en el transcurso del año natural: El trabajador cobrará el 100% de las propinas.
- Para la segunda baja en el transcurso del año natural: Del primer al octavo día el trabajador cobrará el 80% de las propinas, del noveno al decimoquinto día el trabajador cobrará el 90% de las propinas y del decimosexto día en adelante el cobrará el 100% de las propinas, sin carácter retroactivo.
- Desde la tercera baja del año, del primer al cuarto día el trabajador cobrará el 0% de las propinas, del quinto al noveno día el trabajador cobrará el 50% de las propinas, y del décimo en adelante el trabajador cobrará el 90% de las propinas.

La cantidad excluida del cobro revertirá en el montante total del resto de trabajadores.

En cualquier supuesto de baja por accidente laboral, por riesgo de embarazo y hospitalización superior a dos días, el personal afectado por este convenio cobrará el 100% de sus propinas. Estos supuestos no se contabilizarán a efectos del cómputo anual de situaciones de incapacidad temporal.

Art. 37. *Plus de transporte.*

Para los años de vigencia del convenio se establece para todas las categorías un plus de transporte en la cuantía mensual de 82,84 euros, esta cantidad se percibirá en doce mensualidades.

Art. 38. *Quebranto de moneda.*

Caja central de la sala de juegos: Todo el personal adscrito al departamento de caja o que haga funciones en el mismo, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 54,02 euros, esta cantidad se percibirá en doce mensualidades.

Cualquier falta será resarcida de forma colectiva por el personal dado de alta en la empresa y que perciba alguna cantidad por este concepto. En el caso de que alguna de las personas implicadas cause baja en la empresa de forma previa a liquidar en su integridad su parte, queda exonerada del pago de la misma, quedando el resto de personas obligadas a asumir la parte pendiente personal más la alícuota parte de la persona que causa baja.

Art. 39. *Complemento personal garantizado.*

Todo el personal adscrito al convenio colectivo de Casino de Zaragoza que no percibe ningún importe en concepto de complemento personal garantizado, salvo el personal de hostelería, percibirá mensualmente en concepto de C.P.G. (complemento personal garantizado) la cantidad de 159,84 euros mensuales (por doce meses).

Art. 40. *Complemento función hostelería.*

Personal sala de máquinas: Todo el personal adscrito a la sala de máquinas y que haga funciones de hostelería percibirá por doce pagas la cantidad de 110,93 euros de este complemento, como contrapartida por la realización de funciones de atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, limpieza de ceniceros, posavasos, etc.) a los clientes en la sala de máquinas.

Art. 41. *Plus convenio Casino.*

Dadas las especiales características de la actividad laboral de este Casino, se conviene un plus de convenio cuya cuantía anual será de 300 euros, a percibir en doce mensualidades, a razón de 25 euros cada una. Este plus de convenio Casino comprende y compensa, 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, así como cualquier otra especialidad e incomodidad en el trabajo que pueda suponer, por lo que este plus lo percibirán aquellos trabajadores con estas características especiales, aclarando que este plus no será percibido por aquellas personas que no tengan alguna de estas características.

Esta cantidad será percibida proporcionalmente al tiempo trabajado, tanto en caso de incorporaciones o ceses como en caso de reducciones de jornada.

Este plus se percibirá con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018, sin que tenga en ningún caso efectos anteriores a esta fecha.

Este plus se consolidará de forma indefinida, no estando sujeto a las actualizaciones que se produzcan en la tabla salarial.

N P O B

Art. 42. *Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará a sus trabajadores un uniforme completo cada doce meses, se repondrán las piezas deterioradas a la mayor brevedad. Se suministrará un par de zapatos cada dieciocho meses 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 sufragará 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 cada doce meses.

Art. 43. *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:

12.000 euros en caso de muerte natural.

18.000 euros por incapacidad profesional.

24.000 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 por una sola vez de 200 euros.

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo una cantidad de 120 euros.

d) 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 2.400 euros anuales, a reintegrar en un año.

Para cubrir este concepto, la empresa destinará la cantidad global de 12.000 euros. Una vez superada esta cantidad, la empresa no concederá estos préstamos.

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

Ningún trabajador que haya solicitado un préstamo a la empresa podrá pedir un nuevo préstamo hasta que hayan transcurrido, al menos, seis meses desde el último amortizado por él.

Art. 44. *Tronco de propinas: distribución.*

Se entiende por «tronco de propinas» (antes citado), la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, junto a las propinas de recepción, caja y máquinas.

Propinas: El reparto se hará en períodos 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 (se descontarán 275 euros mensuales destinados a un fondo para el comité de empresa). El reparto se hará de la siguiente forma:

Tramo recaudación	Reparto propinas	
	Euros	Empresa Trabajadores
0 15.000	0%	100%
15.001 20.000	50%	50%
A partir de 20.001	20%	80%

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.

El tronco de propinas del centro de trabajo sito en Casa Jiménez, s/n, bajos del Hotel Palafox, solo se repartirá entre los trabajadores de dicho centro, y nunca podrá detraerse cantidad alguna para repartir entre los posibles trabajadores de futuras salas anexas de la sala principal del Casino.

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad transitoria, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas (con el tope de doce meses, pudiendo ampliarse a seis meses más por petición del comité de empresa).

BOFN

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas se realizará conjuntamente con la nómina mensual.

El personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniese cobrando 50 puntos de propinas, independientemente de su categoría, se le reconoce la percepción de las mismas en el futuro.

Art. 45. Permanencia en mesa.

El tiempo de permanencia en mesa para el personal que desempeña funciones como crupier, en cualquiera de sus niveles, será de una hora y quince minutos, de los cuales como máximo una hora serán de pie y quince minutos sentados. Tras dicho tiempo de permanencia en mesa, se establece un tiempo de descanso de quince minutos, finalizado el cual proseguirán con su trabajo.

Excepcionalmente el tiempo de permanencia en mesa podrá alcanzar una hora y treinta minutos, en momentos tales como afluencia sobrevenida de clientes fuera de lo normal, o solapamiento de trabajadores en período vacacional u otras ausencias imprevistas que generen problemas organizativos. Estas circunstancias excepcionales habrán de ser puestas en conocimiento del comité de empresa, a efectos de la vigilancia y control de la aplicación de esta norma por parte de la empresa, de acuerdo a los principios de la buena fe.

Al presente documento, se anexa la tabla salarial conforme a la nueva clasificación profesional pactada, conforme a los grupos, puestos y funciones existentes en el Casino de Zaragoza, y la cual pasa a formar parte integrante del contenido del presente acuerdo como anexo I.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional 1.^a — El plus de convenio previsto en el artículo 41 de este convenio, así como los atrasos por dicho concepto, devengados desde el 1 de enero de 2018, se abonarán junto con la nómina de julio de 2019.

Cláusula adicional 2.^a — El nuevo reparto del tronco de propinas regulado en el artículo 44 de este convenio se aplicará en el mes siguiente a la firma del mismo, junto con la nómina del mes de julio de 2019.

En Zaragoza, a 18 de junio de 2019. — Por la empresa: Pablo Rodríguez Álvarez, Teresa Castro Núñez y Jorge Fernández Chao. — Por los trabajadores: Javier Pérez González (presidente comité empresa), Antonio Alonso Gracia, Rubén Palacios Valdminos y Víctor I. Campo Pérez.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2019

CASINO DE ZARAGOZA

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO	PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL				AJUSTE SMI x 12	ANUAL TOTAL AÑO
			SALARIO BASE x 14	PLUS TRANSPORTE x 12	C.P.G. x 12	PLUS CONVENIO x 12		
	Jefe/a de sector A	50 puntos	1.175,26	82,84	159,84	25,00		19.665,82
	Jefe/a de sector B	50 puntos	1.037,48	82,84	159,84	25,00		17.736,83
	Crupier especial A	50 puntos	937,88	82,84	159,84	25,00		16.342,42
	Crupier A	50 puntos	907,88	82,84	159,84	25,00		16.922,42
	Crupier B	50 puntos	811,59	82,84	159,84	25,00		14.574,37
	Aspirante crupier A	40 puntos	749,22	82,84	159,84	25,00		13.701,18
	Aspirante crupier B	30 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00
	Debutante crupier	5 puntos	655,20	82,84	159,84	25,00	17,92	12.600,00
	Cajero/a especial A	50 puntos	841,59	82,84	159,84	25,00		14.994,37
	Cajero/a A	50 puntos	811,59	82,84	159,84	25,00		14.574,37
	Cajero/a B	40 puntos	749,22	82,84	159,84	25,00		13.701,18
	Aspirante cajero/a	30 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00
	Recepcionista/fisonomista especial A	35 puntos	841,59	82,84	159,84	25,00		14.994,37
	Recepcionista/fisonomista A	35 puntos	811,59	82,84	159,84	25,00		14.574,37
	Recepcionista/fisonomista B	35 puntos	749,22	82,84	159,84	25,00		13.701,18
	Aspirante recepcionista/fisonomista	20 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00
	Control A	5 puntos	854,36	82,84	159,84	25,00		16.173,21
	Control B	5 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00
	Aparcacoches A	5 puntos	811,59	82,84	159,84	25,00		14.574,37
	Aparcacoches B	5 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00
	Operador especial A	35 puntos	841,59	82,84	159,84	25,00		14.994,37
	Operador/a sala A	35 puntos	811,59	82,84	159,84	25,00		14.574,37
	Operador/a sala B	35 puntos	749,22	82,84	159,84	25,00		13.701,18
	Aspirante operador/a sala	20 puntos	667,32	82,84	159,84	25,00	3,78	12.600,00

* Plus de mantenimiento: 133,20 euros (x 12 mensualidades). Lo percibirán únicamente aquellos operadores de sala que realicen funciones de mantenimiento.



GRUPO II : PERSONAL DE HOSTELERÍA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL					ANUAL
		SALARIO BASE x 14	PLUS TRANSPORTE x 12	C.P.G. x 12	PLUS CONVENIO x 12	AJUSTESMI x 12	TOTAL AÑO
Encargado/a de barra	0 puntos	1.271,15	82,84		25,00		19.090,13
Camarero especial A	0 puntos	1.229,79	82,84		25,00		18.511,16
Camarero/a A	0 puntos	1.199,79	82,84		25,00		18.091,16
Camarero/a B	0 puntos	969,89	82,84		25,00		14.872,58
Aspirante a camarero/a	0 puntos	853,45	82,84		25,00		13.242,34
Cocinero especial A	0 puntos	1.444,82	82,84		25,00		21.521,62
Cocinero/a A	0 puntos	1.414,82	82,84		25,00		21.101,62
Cocinero/a B	0 puntos	1.051,25	82,84		25,00		16.011,64
Aspirante a cocinero/a	0 puntos	939,65	82,84		25,00		14.449,24
Pinche de cocina	0 puntos	757,87	82,84		25,00	57,97	12.599,97

GRUPO III : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL					ANUAL
		SALARIO BASE x 14	PLUS TRANSPORTE x 12	C.P.G. x 12	PLUS CONVENIO x 12	AJUSTESMI x 12	TOTAL AÑO
Administrativo/a A	15 puntos	1.052,17	82,84	159,84			17.642,56
Administrativo/a B	15 puntos	1.000,49	82,84	159,84			16.919,01
Auxiliar administrativo/a	5 puntos	833,96	82,84	159,84			14.587,67
Recepcionista/telefonista	5 puntos	833,96	82,84	159,84			14.587,67
Comunicación y RR.PP. A	15 puntos	1.383,24	82,84	159,84			22.277,50
Comunicación y RR.PP. B	15 puntos	1.175,13	82,84	159,84			19.364,03
Oficial de mantenimiento A	15 puntos	1.121,09	82,84	159,84			18.607,35
Oficial de mantenimiento B	15 puntos	1.075,15	82,84	159,84			17.964,21
Limpiador/a A	5 puntos	849,73	82,84	159,84			14.808,31
Limpiador/a B	5 puntos	744,56	82,84	159,84			13.335,99

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