

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 1333

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Casino de Zaragoza, S.A.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y 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 2023 al 2025 (código de convenio 50000192011983), suscrito el día 19 de diciembre de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de diciembre de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 21 de febrero de 2024, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 21 de febrero de 2024. — El subdirector Provincial de Trabajo (P.S. Resolución de 29 de mayo de 2020 de la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social): La jefa de Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

#### 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.

###### Artículo 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.

###### Artículo 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.

###### Artículo 4.º *Vigencia.*

La duración del presente convenio será la siguiente: del 1 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2025.



**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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

**Artículo 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.

**Artículo 10.º 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 periodo de reclamación para los trabajadores de quince días.

Finalizado el periodo 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.

**Artículo 11.º 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, ésta 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 recibí, 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.

**Artículo 12.º 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 una periodicidad inferior a un mes.

**Artículo 13.º 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 el 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 ajustándolo 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.

**Artículo 14.º 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.



**Artículo 15.º *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 sólo 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.

**Artículo 16.º *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 psicoprofesional, 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.

**Artículo 17.º *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.

**Artículo 18.º *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 19.º *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 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.

**Artículo 20.º *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 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, por doce días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

#### Artículo 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.

Se procurará, en la medida de lo posible, no hacer uso de la movilidad funcional siempre y cuando haya disponibilidad suficiente de trabajadores que desempeñen habitualmente el puesto en cuestión de que se trate. Y en caso de ser necesario acudir a la misma, 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 24.º *Catálogo de puestos (clasificación profesional).*

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 croupier 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, 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 croupier: 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 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), 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: 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, lavavajillas, posavasos, etc) a los clientes en la sala de máquinas.

# COMAR

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 permita 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 permita 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 permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas. No han de contar con experiencia. Personal en formación.

• GRUPO II: PERSONAL HOSTELERIA.

*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, lavavajillas, 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 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.

• GRUPO III: PERSONAL SERVICIOS VARIOS.

*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

Artículo 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:

Artículo 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.

Artículo 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 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.

Artículo 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, destrozarse 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.

Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 31. Representación legal de los trabajadores.**

La representación legal de los trabajadores se reglamentará por lo establecido en el artículos 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece a su favor un fondo en el que se ingresarán 275,00 euros mensuales procedentes de las propinas. Dicha cantidad será deducida del montante global de propinas, antes de efectuar el reparto de éstas.

#### CAPÍTULO IV

##### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 32. Retribuciones.**

Los salarios del personal afectado por el presente convenio son los establecidos en el anexo I del mismo, como tablas provisionales del año 2023, más lo 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.

**Artículo 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 éstas, los días 15 de julio y 15 de diciembre.

**Artículo 34. Incrementos salariales.**

Para el año 2023: El salario base establecido en la tabla salarial anexa será objeto de revisión en caso de que el IPC definitivo de 2023 sea superior al 2%. En dicho caso, se revisará en el porcentaje que excede del 2%, con el límite máximo del 0,5%.

Para el año 2024: Se incrementará el salario base de la tabla salarial definitiva del año anterior en un 1,5% a principios del año 2024. Esta cantidad será ser objeto de revisión en caso de que el IPC definitivo de 2024 sea superior al 1,5%, en dicho caso se revisará en el porcentaje que excede del 1,5%, con el límite máximo del 0,5%.

Para el año 2025: Se incrementará el salario base de la tabla salarial definitiva del año anterior en un 1,5% a principios del año 2025. Esta cantidad será ser objeto de revisión en caso de que el IPC definitivo de 2025 sea superior al 1,5%, en dicho caso se revisará en el porcentaje que excede del 1,5%, con el límite máximo del 0,5%.



**Artículo 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 aplicara la concesión de tiempo de descanso incrementado en un 50%.

**Artículo 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.**

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará desde el tronco 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 I. T.

**Artículo 37. Quebranto de moneda.**

Caja central de la sala de juegos y personal de la sala de máquinas que haga funciones de caja: 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.

**Artículo 38. 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, lavavajillas, posavasos, etc) a los clientes en la sala de máquinas.

**Artículo 39. 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 480 euros, a percibir en doce mensualidades, a razón de 40 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 consolidará de forma indefinida, no estando sujeto a las actualizaciones que se produzcan en la tabla salarial.

**Artículo 40. 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 45,00 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

**Artículo 41. 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.

—Dieciocho 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 por una sola vez de doscientos euros (200,00).

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo, una cantidad de ciento veinte euros (120,00).

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 dos mil cuatrocientos euros (2.400) anuales, a reintegrar en un año.

Para cubrir este concepto, la empresa destinará la cantidad global de doce mil euros (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.

Ningún trabajador que haya solicitado un préstamo a la empresa podrá pedir un nuevo préstamo hasta que hayan transcurrido al menos 6 meses desde el último amortizado por él.

**Artículo 42. 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 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 (se descontarán 275,00 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 detrarse cantidad alguna para repartir entre los posibles trabajadores de futuras salas anexas de la sala principal del Casino.

# N P O B

A efectos de percepción de propinas están incluidos los trabajadores que estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas. Asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal participaran del reparto del tronco de propinas con el tope máximo de doce meses por cada proceso de permanencia en dicha situación.

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.

#### Artículo 43. *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.<sup>a</sup> — Con efectos del 1 de enero de 2023 desaparece del convenio el concepto plus de transporte, dado que las cantidades que se venían percibiendo en el ese concepto se integraron dentro del salario base.

Cláusula adicional 2.<sup>a</sup> — Con efectos del 1 de enero de 2023 desaparece del convenio el concepto de complemento personal garantizado, los trabajadores que percibían el importe de 159,84 euros al mes dejarán de percibirlo dado que esa cantidad se integró en el salario base. Los trabajadores que percibían una cantidad superior continuarán percibiendo la diferencia, firmando para ello un documento a nivel personal.

Zaragoza, a 19 de diciembre de 2023. — Por la empresa: Angel Forján Bestilleiro, Carlos Sangil del Río, Pablo Rodríguez Álvarez y Teresa Castro Núñez. — Por los trabajadores: David Montejo Tomás, Israel Leonardo Losada y Vilfredo Terán Torres.

**TABLAS SALARIALES 2023**      **2%**      **Anexo I**      **CASINO DE ZARAGOZA**

**GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO**

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL		ANUAL
		SALARIOS BASE X 14	PLUS CONVENIO X12	TOTAL AÑO
Jefe/a de Sector A	50 puntos	1.469,82	40,00	21.057,48
Jefe/a de Sector B	50 puntos	1.407,60	40,00	20.186,40
Croupier Especial A	50 puntos	1.356,60	40,00	19.472,40
Croupier A	50 puntos	1.305,60	40,00	18.758,40
Croupier B	50 puntos	1.254,60	40,00	18.044,40
Aspirante Croupier A	40 puntos	1.203,60	40,00	17.330,40
Aspirante Croupier B	30 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Debutante Croupier	5 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40
Cajero Especial A	50 puntos	1.254,60	40,00	18.044,40
Cajero/a A	50 puntos	1.203,60	40,00	17.330,40
Cajero/a B	40 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Aspirante Cajero/a	30 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40
Recepcionista/ Fison. Especial A	35 puntos	1.254,60	40,00	18.044,40
Recepcionista/ Fisonomista A	35 puntos	1.203,60	40,00	17.330,40
Recepcionista/ Fisonomista B	35 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Aspirante Recepcionista/ Fisonomista	20 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40
Operador Especial A	35 puntos	1.254,60	40,00	18.044,40
Operador/a Sala A	35 puntos	1.203,60	40,00	17.330,40
Operador/a Sala B	35 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Aspirante Operador/a Sala	20 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40

**GRUPO II : PERSONAL DE HOSTELERÍA**

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL		ANUAL
		SALARIOS BASE X 14	PLUS CONVENIO X12	TOTAL AÑO
Encargado/a de Barra	0 puntos	1.425,96	40,00	20.443,44
Camarero Especial A	0 puntos	1.381,08	40,00	19.815,12
Camarero/a A	0 puntos	1.349,46	40,00	19.372,44
Camarero/a B	0 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Aspirante a Camarero/a	0 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40

**GRUPO III : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS**

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL		ANUAL
		SALARIOS BASE X 14	PLUS CONVENIO X12	TOTAL AÑO
Limpiador/a A	5 puntos	1.152,60	40,00	16.616,40
Limpiador/a B	5 puntos	1.101,60	40,00	15.902,40