

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
CADIZ**

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES/AS
Y LA EMPRESA CASINO BAHÍA DE CADIZ, S.A.**

CÓDIGO CONVENIO: 1100502

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL. El presente convenio se refiere exclusivamente a la Empresa 'CASINO BAHIA DE CADIZ, S.A.', y será de aplicación en su centro de trabajo en El Puerto de Santa María (Cádiz).

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL. El presente convenio afecta a las actividades existentes en la actualidad para el desarrollo de las funciones propias de Casino Bahía de Cádiz, S.A

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL. El presente convenio afecta a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual, de Casino Bahía de Cádiz, S.A., con exclusión de las personas comprendidas en el Apartado 3º C del Art. 1º y del Apartado 1º del Art. 2º del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, sólo las personas incluidas en el anexo número UNO se verán afectadas por el presente convenio en materia de salarios.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL. La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004.

ARTICULO 5.- PRORROGA Y DENUNCIA. La denuncia del presente convenio se efectuará de forma automática al término de la vigencia del actual. Si las deliberaciones o estudios se prolongasen por plazo que exceda de la vigencia del presente convenio, se entenderá ser de aplicación el mismo hasta que entre en vigor el nuevo convenio o su revisado, salvo respecto a aquellas condiciones para las que se

establezca retroactividad, con relación a las cuales se estará a lo que en el nuevo convenio se determine.

ARTICULO 6.- COMPENSACION. ABSORCION Y GARANTIAS. Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación. Todas las condiciones contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas. Se respetarán las situaciones personales que excedan de las del presente convenio, manteniéndolas exclusivamente 'ad personam' mientras no sean absorbidas o superadas por aplicación de futuras normas laborales. Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación del presente artículo las percepciones económicas derivadas de las propinas.

ARTICULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

ARTICULO 8.- COMISION PARITARIA INTERPRETATIVA. En cumplimiento de lo dispuesto en el Apartado 2º D) del Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria Interpretativa, que estará formada por tres miembros de cada una de las partes, debiendo ser un miembro de cada parte un/una componente del programa OPTIMA. El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar, asesorar y, en su caso, resolver, todas las cuestiones que se planteen, tanto sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, como acerca de las incidencias que pudieran producirse en cuanto su aplicación. La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran y una de las partes lo solicite. Los/as componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días hábiles, debiendo presentar por escrito, antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión convocada serán discutidas exclusivamente las propuestas previamente formuladas. Se considerarán como acuerdos de la comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría en el seno de cada una de las dos partes, y las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo después de transcurridos veinte días hábiles desde la presentación de la propuesta, se elevará lo actuado al organismo competente. La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento. Desde el momento de la firma del texto íntegro del presente Convenio, ambas partes se adhieren al sistema de mediación y conciliación del SERCLA como medida para potenciar los procedimientos de resolución de conflictos de forma extrajudicial

CAPITULO II: REGIMEN GENERAL

ARTICULO 9.- FACULTAD DE DIRECCION.- La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, respetando los derechos básicos de los trabajadores/as.

ARTICULO 10.- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de TREINTA Y OCHO HORAS de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, en jornadas diarias de 6, 7, 8 ó 9 horas, para lo que se filaran los correspondientes turnos y equipos de trabajo. Las jornadas de 9 horas serán como máximo de dos días a la semana. La Jornada a tiempo parcial será de 25 horas en el mismo cómputo anual. Se consideran como tiempo de trabajo efectivo los descansos periódicos diarios y el tiempo de comida durante la Jornada laboral. El Casino permanecerá cerrado al público el día 24 de diciembre de cada año, que se computará como descanso semanal o vacaciones para quienes, como consecuencia de ello, no trabajen ese día. Así mismo, el día 31 de diciembre de cada año se le concederá descanso semanal o vacaciones al 50% de los Jefes/as de Mesa y Croupiers que trabajen en el turno de noche.

ARTICULO 11.- DESCANSO SEMANAL Y DIARIO. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco de trabajo. Los descansos serán de dos días consecutivos, salvo en aquellos Departamentos en que se establezca otro sistema de descanso, que será aprobado por el Comité y la Empresa. A estos efectos, se consideran aprobados en este momento los sistemas actualmente en vigor. Dentro de cada grupo de trabajadores/as con jornada completa, jornada a tiempo parcial y turnos con descanso en Jueves y Domingos, se establecerá un sistema de rotación de los descansos semanales, al objeto de que su reparto sea equitativo, disfrutando todo el personal del mismo número de Viernes, Sábados y Domingos. La Dirección y el Comité de Empresa realizarán conjuntamente un seguimiento de su desarrollo. Como norma general, y siempre que ello no origine perturbaciones en la planificación de apertura y cierre de mesas, ni en las normas de seguridad, la Empresa aceptará los cambios en los descansos semanales que soliciten los trabajadores/as de común acuerdo, con una antelación mínima de tres días. En el Departamento de Juego existe un turno de descanso de Jueves y Domingos, al que sólo podrá adscribirse al personal que lo acepte con carácter voluntario. Este turno no podrá estar compuesto por más de seis trabajadores/as. Se respetarán las condiciones pactadas individualmente entre Empresa y trabajadores/as, relativas a la flexibilidad de su horario de trabajo, dentro de los límites de las disposiciones legales vigentes. Los Jefes/as de Mesa y Croupiers disfrutarán de un descanso de 20 minutos por cada hora trabajada en la mesa, salvo el periodo de comida que sería de 30 minutos y durante el tiempo que éstas permanezcan abiertas al público, siempre y cuando las faltas imprevistas durante la jornada sean inferiores a tres, y salvo que se produzcan situaciones excepcionales. En todo caso, nadie podrá abandonar la mesa sin la previa autorización de la Dirección de Juego o el correspondiente Jefe/a de Sector.

ARTICULO 12.- VACACIONES. Se establece un periodo de 30 días de vacaciones anuales. Las personas que trabajen en festivo, disfrutaran de los catorce días correspondientes, que podrán acumularse a las vacaciones. El periodo de vacaciones no podrá ser disfrutado por el personal de juego durante la segunda quincena del mes julio y el mes de agosto. A efectos de la acumulación mencionada, y para estos trabajadores/as, se computarán como festivos trabajados aquellos en que el trabajador se encuentre en situación de I.T., siempre que ésta no se prolongue por más de 15 días, considerándose en el caso de duración superior como festivos no acumulables. En el caso en que los dos cónyuges presten servicios para la Empresa, se les asignará el mismo turno de

vacaciones. Los calendarios de vacaciones serán establecidos por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ARTICULO 13.- ADMISION DE PERSONAL. La contratación del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, y se hará por escrito dentro de los límites de las disposiciones legales vigentes. La Empresa procurará cubrir las vacantes que se produzcan con el personal perteneciente a la plantilla que se considere idóneo para el desempeño de las mismas, antes de proceder a la admisión de nuevo personal. Salvo casos de urgencia, se informará previamente al Comité de Empresa acerca de las contrataciones que vayan a producirse, sobre las que éste podrá emitir informe. Para que el ingreso de cualquier trabajador/a sea efectivo, será condición indispensable que su contratación sea aprobada por la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, sin cuyo requisito tardos los contratos de trabajo que pudieran firmarse serán considerados precontratos de trabajo, adquiriendo eficacia desde el momento en que se obtenido dicha autorización. La Empresa se compromete a entregar cada año al Comité de Empresa una relación de la plantilla del personal, señalando el número de trabajadores/as que comprende cada grupo funcional y su categoría profesional, así como la fecha de ingreso en la empresa. Se crea una bolsa de trabajo para aquellas personas que habiendo realizado los cursos de croupier estén en situación de desempleo y su primer periodo de contratación haya sido superado de forma positiva. En los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o por exceso de pedidos, ano tratándose de la actividad normal de la empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida legalmente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes.

ARTICULO 14.- PERIODO DE PRUEBA. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Al trabajador/a que sea contratado/a más de una vez dentro del año natural, con la misma categoría y funciones, sólo le será exigido un período de prueba.

ARTICULO 15.- PREAVISO DE CESE. El personal que desee rescindir su relación laboral con 13 Empresa, deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de un mes, en el caso de los Jefes de Departamento e Inspectores, y de 15 días en el resto de los empleados/as y personal cualificado y no cualificado.

ARTICULO 16.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES.

1.- DEPARTAMENTO DE JUEGO.-

1.1. JEFE/A DE SECTOR.- Es la persona responsable ante la Dirección de la organización y control general del desarrollo de las partidas que le hayan sido asignadas, así como del cumplimiento en las mismas de las normas legales y reglamentarias y del funcionamiento interno. Es igualmente responsable de la resolución de las incidencias que en el transcurso de aquellas se pueden producir, y de la asignación de los Jefes/as de Mesa y Croupiers a las distintas mesas, así como de la distribución del trabajo de éstos.

1.2. JEFE/A DE MESA.- Es la persona responsable ante la Dirección y los Inspectores/as de dirigir y controlar la partida o partidas que le hayan sido asignadas, con el objeto de garantizar su correcto desarrollo de acuerdo con las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno, así como de la atención directa a los clientes y la resolución, en primera instancia, de las incidencias que puedan producirse en el transcurso de las partidas. Igualmente, se responsabilizará del cuidado y custodia del material de juego empleado en su mesa o mesas.

1.3. CROUPIER.- Es el/la empleado/a responsable, a las órdenes del Jefe/a de Mesa, de la realización material, sólo o en equipo, de todas las operaciones de preparación y desarrollo de las partidas, así como de las de cierre, de forma que se cumplan las normas, legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

2.- DEPARTAMENTO DE CAJA.-

2.1. CAJERO/A.- Es el/la empleado/a responsable ante el Jefe/a de Caja de la realización de todas las operaciones relacionadas con la Administración contable de la Sala de Juegos y, especialmente, del control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas recreativas y de azar, así como todas las operaciones generales y específicas, con clientes, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

3.- DEPARTAMENTO DE RECEPCION.-

3.1. RECEPCIONISTA.- Es el/la empleado/a responsable ante el Jefe/a de Recepción de la realización de todas las operaciones de control necesarias para la admisión de los visitantes a la Sala de Juegos, como la emisión de tarjetas, llevanza y comprobación de ficheros, cobro de entradas, control de fisonomía y localización de clientes, así como de las tareas administrativas y contables derivadas de las mismas, y asegurando el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

3.2. TELEFONISTA.- Es la persona encargada de atender a los clientes facilitándoles las comunicaciones telefónicas que les sean solicitadas por aquellos, así como por el personal de la propia Empresa. De igual modo, recogerán los encargos y mensajes destinados al personal, y se encargarán de las operaciones de cobro de las llamadas telefónicas

3.3 OPERADOR DE CONTROL DE ACCESOS.- Es la persona encargada de control de accesos, cámaras, avisos, teléfonos etc.

4.- DEPARTAMENTO DE MAQUINAS DE AZAR.-

4.1. OPERADORA/A DE MAQUINAS.- Es el/la operario/a encargado/a del pago y atención a clientes en la sala de máquinas, así como de mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el Casino.

5.- DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO.-

1. OFICIAL, DE 1ª JEFE/A DE EQUIPO.- Es el/la operario/a titulado, con conocimientos y preparación suficientes para el diseño, mantenimiento, conservación y reparación de todo tipo de aparatos e instalaciones de alta complejidad tecnológica, con plena autonomía y responsabilidad. Igualmente se responsabilizará del control y coordinación del equipo de trabajo en el área de mantenimiento.

5.2. OFICIAL, DE 1ª DE MANTENIMIENTO.- Es el/la operario/a que, con conocimientos y preparación de alto nivel en un oficio, ejecuta los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación con plena autonomía y responsabilidad, y

con un alto grado de perfección y calidad.

5.3. OFICIAL DE 2ª DE MANTENIMIENTO.-

Es el/la operario/a que, con conocimientos y preparación de nivel medio en un oficio, ejecuta los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación con plena autonomía y responsabilidad restringida, y en un grado de perfección y calidad de nivel medio.

5.4. OFICIAL DE 3º DE MANTENIMIENTO.- Es el/la operario/a que, con conocimientos y preparación de nivel básico en un oficio, ejecuta los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación con plena autonomía y responsabilidad restringida, y en un grado de perfección y calidad de nivel básico

6.- DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION.

6.1. OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª.- Es el/la empleado/a que posee una preparación completa en trabajos de oficina, realizándolos bajo su propia responsabilidad y con iniciativa.

6.2. OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª.- Es el/la empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

6.3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el/la empleado/a que se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina

1.1.-B SISTEMAS DE PROMOCION.-

1.- DEPARTAMENTO DE JUEGO.-

1.1. En la categoría profesional de Jefe/a de Mesa existen tres situaciones, y el paso de una a otra se realizará de forma automática en el momento en que se cumplan los dos requisitos de permanencia y conocimiento de juegos que se establecen a continuación: Jefe/a de Mesa de 3ª: Permanecerá en esta situación 2 años.

Jefe/a de Mesa de 2ª: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años.

Jefe/a de Mesa de 1ª

1.2. En la categoría profesional de Croupier existen cuatro situaciones, y el paso de una a otra se realizará de forma automática en el momento en que se cumplan los dos requisitos de permanencia y conocimiento de los juegos que se establecen a continuación:

Aspirante a Croupier B: Debe tener conocimiento de al menos 2 juegos, y permanecerá en esta situación un máximo de 4 años.

Aspirante a Croupier A: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años, y deberá tener conocimiento suficiente de 2 juegos durante el 1º año y 3 juegos a partir del segundo año de permanencia en esta categoría.

Croupier B: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años, debiendo tener conocimiento suficiente de 3 juegos el 1º año, y de 4 juegos a partir del segundo año de permanencia en esta categoría.

Croupier de A:

1.3. El paso de la categoría profesional de Croupier a la de Jefe/a de Mesa estará en función de las necesidades de organización del trabajo en la Sala de Juegos, y se producirá mediante la selección entre los/as Croupiers de A, más antiguos, a quienes se facilitará una prueba de un mes de duración, en forma rotativa, y entre ellos/as la Dirección del Casino, previo estudio de los informes emitidos por los/as Jefes/as de Sector, decidirá quienes son los/as más capacitados/as para desempeñar la función de Jefe/a de Mesa.

1.4. Para el cumplimiento del requisito de conocimiento de juegos que se establece en los puntos anteriores, la Empresa se obliga a facilitar con suficiente antelación la participación en los cursillos de capacitación profesional que sean necesarios.

2.- DEPARTAMENTO DE CAJA.-

2.1. En la categoría profesional de Calero existen tres situaciones, y el paso de una a otra necesitará el cumplimiento del requisito de permanencia que para cada una de ellas se establece a continuación, así como el visto bueno de la Dirección del Casino, que juzgará la capacitación profesional después de una prueba de tres meses

Aspirante a Cajero: Permanecerá un máximo de 4 años en esta situación.

Cajero K: Permanecerá un máximo de 4 años en esta situación.

Calero A.

3.- DEPARTAMENTO DE RECEPCION.-

3.1. En la categoría profesional de Recepcionista existen tres situaciones, y el paso de una a otra necesitará el cumplimiento del requisito de permanencia que para cada una de ellas se establece a continuación, así como el visto bueno de la Dirección del Casino, que juzgará la capacitación profesional después de una prueba de 3 meses.

Aspirante a Recepcionista: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años.

Recepcionista B: Permanecerá un máximo de 4 años en esta situación.

4.- DEPARTAMENTO DE MAQUINAS DE AZAR.-

4.1. En la categoría profesional de Operador de Máquinas de Azar existen tres situaciones, y el paso de una a otra necesitará el cumplimiento del requisito de permanencia que para cada una de ellas se establece a continuación, así como el visto bueno de la Dirección del Casino, que juzgará la capacitación profesional después de una prueba de 3 meses.

Aspirante a Operador de Máquinas B: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años.

Aspirante a Operador de Máquinas A: Permanecerá en esta situación un máximo de 4 años.

Operador de Máquinas.

VALORACION DEL DESEMPEÑO. Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño. La Dirección en períodos semestrales evaluará a todo el personal entregando a cada empleado/a de forma personal un acta de evaluación y otra copia informativa al Comité de Empresa. Se establece un periodo de quince días para la presentación de posibles alegaciones a partir de la fecha de recepción del acta de evaluación.

ARTICULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 18.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA. El/La trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan

a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a ciento veintidós días, durante un período de trescientos sesenta y cinco días consecutivos, tendrá derecho a reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los delegados/as de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el/la empresario/a precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, procurándose establecer una rotación entre todos los/as trabajadores/as del Departamento afectado para cubrir dicha necesidad, de acuerdo con la adaptación al puesto de trabajo de cada uno de ellos/as, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

ARTICULO 19.- EXCEDENCIAS. - El trabajador/a 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 un año y no mayor a cinco. El trabajador/a que solicite una excedencia, estará obligado a fijar por escrito la duración de la misma debiendo igualmente comunicar a la Empresa con una antelación mínima de treinta días, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. La reincorporación será inmediata siempre que en ese momento exista alguna vacante de su mismo grupo funcional y categoría profesional, excepto en aquellos casos en que la duración sea de un año, en los que la Empresa asegurará la inmediata reincorporación.

ARTICULO 20.- MATERNIDAD - Desde la firma del presente Convenio Colectivo todo su articulado se verá afectado por la Ley 39/99 de 5 de Noviembre sobre La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso; la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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 mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los mismos serán reconocidos para las parejas de hecho, en las condiciones pactadas en este Convenio. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTICULO 21.- PERMISOS Y LICENCIAS. Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos:

- Por contraer matrimonio: 18 días
- Por natalidad: 4 días
- Por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos, así como cónyuge: 3 días. Si la enfermedad grave o fallecimiento se produjera fuera de la localidad de su domicilio habitual, entendiéndose por ello que como mínimo diste 60 kilómetros del lugar del domicilio habitual 5 días.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día.
- Cada trabajador podrá solicitar hasta tres días de permiso no retribuido o a descontar de vacaciones, siempre que su uso venga motivado por cualquiera de los acontecimientos a que se refiere en las letras a, b, c y d de este artículo, o una justa causa suficientemente acreditada. Siempre que sea posible, deberá solicitarse con treinta días de antelación.

- Por traslado de domicilio: 1 día.
- En el caso de bautizo de un hijo: 1 día, cuya fecha deberá ser comunicada con una antelación mínima de quince días.
- Cuando se trate de consulta médica, el tiempo necesario para la misma, pudiéndose realizar al principio o final de la jornada. Todo ello presentando el correspondiente justificante de la consulta y el tiempo empleado en la misma.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, nos remitimos al Artículo 37 Apartado D) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las horas empleadas para realizar cursillos, reconocimientos médicos, etc. siempre que sean obligatorios por parte de la Empresa, se considerarán licencias retribuidas. Si coinciden con horas laborables, se compensarán con horas de descanso en cualquier otro día laborable. Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador/a en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador/a unido/a a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual conforme a lo que se disponga en la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

ARTICULO 22.- DETENCION DEL TRABAJADOR. Se considerará suspendido el contrato laboral por detención del trabajador/a, en tanto la Autoridad competente no dicte sentencia firme o sobreseimiento de la causa.

ARTICULO 23.- RETIRADA DE CREDENCIAL. En los casos en que, como consecuencia de la instrucción de un expediente administrativo o judicial, se decreta, o legalmente esté prevista la suspensión de la credencial de juego, el contrato quedará suspendido, y una vez levantada dicha suspensión por resolución firme, dicho contrato recuperará su eficacia. La retirada definitiva de la credencial producirá la extinción automática del contrato de trabajo.

ARTICULO 24.- FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS. Independientemente de la sanción que proceda, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo la baja en la Seguridad Social del empleado incurso en tal circunstancia por el tiempo que dure la ausencia.

CAPITULO III: DERECHOS DE REPRESENTACION.

ARTICULO 25.- COMPOSICION DE LOS COLEGIOS ELECTORALES.

1º. En cuanto al censo de trabajadores/as electores y elegibles, formarán parte de él todos los trabajadores/as que en el momento de la convocatoria electoral reúnan los requisitos que establece el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de las personas que ocupen los cargos de Director General o Subdirector General de la Sociedad

2º. De acuerdo con lo prevenido en el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores, los Colegios Electorales estarán determinados de la siguiente forma:

COLEGIO A.- Oficiales y Auxiliares Administrativos, Oficiales y Auxiliares de Relaciones Públicas y Dirección Comercial, personal de mantenimiento, telefonista, control de accesos, y Operadores de Máquinas de Azar

COLEGIO B todas las personas, independientemente de su categoría profesional, que no estén encuadradas en los Colegios anteriores, y estén integradas en los Departamentos de Juego, Caja, Recepción.

3º. En el caso de los Presidentes/as de las mesas electorales, cuando haya varios trabajadores que tengan, de manera simultánea la mayor antigüedad en la empresa, se turnarán rotativamente para cada proceso electoral por orden alfabético de sus apellidos, comenzando por la letra "A".

4º. Las Mesas electorales de los dos Colegios se constituirán para las votaciones a las 10 de la mañana del día en que éstas hayan de producirse, abriéndose las correspondientes urnas hasta las 14 horas. En este momento se precintarán, y se asegurará su custodia, para volver a ser abiertas para la continuación de las votaciones entre las 20 y las 23'30 horas del mismo día, momento en el que se darán por concluidas las votaciones y se procederá al recuento de los votos.

ARTICULO 26.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA. Se estará a lo dispuesto en los Artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 27. CREDITO DE HORAS SINDICALES. Cada miembro del Comité dispondrá para el ejercicio de la acción sindical dentro y fuera del centro de trabajo, de tres días laborables al mes, no pudiendo ser utilizado por un tiempo inferior a una jornada. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros, y la Empresa no exigirá justificante alguno sobre su utilización.

ARTICULO 28.- RECLAMACIONES Y QUEJAS. Todos los trabajadores/as podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del Comité de Empresa. Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración o resolución.

CAPITULO IV: REGIMEN SOCIAL.

ARTICULO 29. VESTUARIO. La Empresa proveerá al personal al que le sea exigido, uniformes usuales en este tipo de establecimientos, cuya conservación y correcto mantenimiento corresponde a dicho personal. Como mínimo se facilitará un uniforme al año. Cada dos años se facilitará un par de zapatos. Al Departamento de Mantenimiento se le facilitará un buzo cada seis meses al personal de mañana, y uno al año al personal a turno. La uniformidad será definida por los departamentos correspondientes de la empresa. La entrega del vestuario anual se efectuará por la empresa dentro del segundo trimestre de cada año. La empresa entregará zapatos o su valor en efectivo o vale, pudiendo los trabajadores adquirir otro, entre los modelos que estén estipulados por la Empresa compatibles con la uniformidad aprobada

ARTICULO 30.- COMEDOR. La Empresa se obliga a mantener como comedor de personal la dependencia asignada para ello en la actualidad, dotándola del material necesario para su funcionamiento en régimen de autoservicio, autorizando al Comité de Empresa para que organice su funcionamiento, y quedando exonerada de cualquier otra responsabilidad u obligación respecto del mismo.

ARTICULO 31.- SERVICIOS Y RECONOCIMIENTOS MEDICOS. Desde la firma de este convenio y su posterior registro oficial todo su articulado se verá afectado por la ley 31/ 1995 de 8.11 de Prevención de Riesgos Laborales. Teniendo

nombrado a los/as delegados/as de Prevención y formado el Comité de Salud Laboral queda supeditado a lo que la anterior ley nos condicione.

ARTICULO 32.- PRENSA. La Empresa realizará a su criterio, suscripciones a periódicos y revistas, para el uso de los trabajadores, las cuales permanecerán constantemente en las salas de descanso para su uso colectivo.

ARTICULO 33.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA. La Empresa satisfará, bien directamente o por medio del seguro colectivo de vida que concierne, la cantidad de UN MILLON QUINIENTAS MIL PESETAS (1.500.000 ptas) - NUEVE MIL QUINCE EUROS CON DIEZ Y OCHO CENTIMOS (9.015 18 euros) en caso de que un trabajador en activo fallezca de muerte natural, y la de CUATRO MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS (4.500.000 ptas) - VEINTISIETE MIL CUARENTA Y CINCO EUROS CON CINCUENTA Y CUATRO CENTIMOS (27.045.54 euros) - en los casos de muerte por accidente de trabajo, muerte por accidente de circulación o invalidez permanente.

El trabajador/a podrá designar libremente el beneficiario/a de dicho seguro, y, si no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

ARTICULO 34.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS. Todos los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a la percepción de anticipos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. Se fija la cantidad máxima de 2.500.000 Ptas. (15,025 Euros) para prestamos a realizar por la empresa, ajustándose la concesión a los siguientes requisitos:

- a) Podrán solicitar prestamos todos los trabajadores/as que tengan la antigüedad mínima de un año.
- b) La cantidad máxima será la equivalente a tres mensualidades de su salario.
- c) El plazo máximo de su amortización será de dieciocho meses
- d) Se aplicará el tipo de interés interbancario menos dos puntos porcentuales del momento de la concesión.
- e) La concesión se hará con criterios de justicia y equidad, con conocimiento del Comité de Empresa.

ARTICULO 35.- FONDO CULTURAL Y DEPORTIVO. La Empresa destinará anualmente una cantidad para financiar actividades culturales y deportivas, cuyo desarrollo será responsabilidad del Comité de Empresa, de acuerdo con el programa previamente acordado entre el propio Comité y la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 36.- FORMACION. Los Trabajadores/as que en su interés al formarse profesionalmente, realice estudios oficiales, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de tres días pudiéndose compensar con vacaciones o descansos, y si se solicitara más de esos tres días en todo caso serian compensados, siempre y cuando no afecte al normal desarrollo del funcionamiento de la empresa. Los Trabajadores/as que realicen formación a través de las Organizaciones Sindicales tendrán la misma consideración.

ARTICULO 37.- ACOSO SEXUAL. Los Trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

A- Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

B- Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo. Ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Que dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores/as que sean objeto de dicha conducta el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionado con las mismas. El acoso sexual entre compañeros/as podrá ser sancionada, de conformidad con la normativa disciplinaria como falta muy grave. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un/a superior/a hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria. Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a deseen iniciar.

ARTICULO 38.- PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES. Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la SALUD y Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considera necesario crear la figura del Delegado/a de Prevención. Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte del Comité de Empresa, y dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este Delegado/a de Prevención conjuntamente con el Comité de Salud Laboral tendrá como principal misión el desarrollar la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre en el ámbito de la Empresa Casino Bahía de Cádiz, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en La Empresa.

ARTICULO 39.- VIOLENCIA DOMESTICA. En la empresa es posible que puedan existir trabajadores/as que se encuentren sufriendo una situación de violencia doméstica o "malos tratos". Es necesario tomar conciencia de que esa situación puede afectar a su prestación de servicios de muchas maneras y que incluso la lleven a perder su único medio de vida, su puesto de trabajo en la empresa. Las manifestaciones de esa situación de violencia doméstica en el ámbito de su prestación de servicios es el absentismo, el estrés, bajo rendimiento, falta de atención en las tareas y esas manifestaciones afectan a su salud y seguridad en el trabajo y puede repercutir en la de otros trabajadores y trabajadoras. Se pactará con la empresa permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, mientras que el trabajador o trabajadora víctima de esa situación, siempre y cuando decida denunciarla, normalice sus circunstancias (nuevo domicilio para ellos y sus hijos e hijas, atención a estos, tramitación de documentos, flexibilidad de la jornada de trabajo para poder seguir procedimientos judiciales, etc.). La duración de estos permisos podrá negociarse con la empresa y consistir en bien permisos de una a dos semanas, o bien los días necesarios para el caso de que sea necesario seguir procedimientos judiciales (acudir a comparecencias, actos de juicio, etc.). Para la aplicación, control y seguimiento del Programa DAPHNE, se designarán

dos responsables, siendo un miembro designado por la parte empresarial y otro perteneciente al propio Comité de Empresa.

ARTICULO 40. DROGODEPENDENCIA. - Se reconoce el alcoholismo y demás drogadicciones como una cuestión de salud, y la aplicación del art. 54.2 del ET se aplicará teniendo en cuenta siempre los conceptos de habitualidad y repercusión en el trabajo.

ARTICULO 41. MEDIO AMBIENTE. - Ya no es posible producir de cualquier manera sin correr el riesgo de deteriorar el medio ambiente, nuestro modelo social a de ser respetuoso con el medio ambiente y hacerlo desde el desarrollo sostenible y controlar las actividades de la empresa, en uso y depuración de aguas, tratamiento de los residuos, emisión de agentes o gases a la atmósfera, ahorro energéticos, el uso adecuado de las materias primas y hábitos de producción. Todas estas cuestiones relacionadas con el medio ambiente, además de ser demanda sociales lo son también para con la salud de los trabajadores. Para la optimización de los procesos de protección al medio ambiente procuraran acuerdos con Organismos Oficiales correspondiente.

CAPITULO V: REGIMEN ECONOMICO.

ARTICULO 42.- SALARIOS. Los trabajadores/as cuya categoría profesional está incluida en el anexo número UNO, percibirán el salario anual bruto establecido en éste para la misma, y, de acuerdo con lo prevenido en la disposición Final Primera de este convenio colectivo.

ARTICULO 43.- TRONCO DE PROPINAS. La participación de personal en los ingresos netos por recaudación de propinas será del 50%. Se entenderán por ingresos netos los que resulten de deducir de la recaudación bruta de las propinas cualquier tasa, carga, gravamen o exacción fiscal de cualquier tipo que, sobre la citada recaudación, pudieran establecer las Administraciones Públicas. Antes de proceder al reparto individual, se deducirá del tronco de a repartir la cantidad de 100.000 Ptas. (601,01 euros) mensuales, con destino al Comité de Empresa. El resto se repartirá con arreglo a la siguiente tabla de puntos por persona:

Jefes de Sector, Jefes de Mesa y Croupiers A	21 puntos
Jefes de Sector, Jefes de Mesa y Croupiers A(25,00 h.)	15 puntos
Croupier B	18 puntos
Aspirante a Croupier A	14 puntos
Aspirante a Croupier B	12 puntos
Cajero A	18 puntos
Cajero B	10 puntos
Aspirante a Cajero	10 puntos
Recepcionista A	13 puntos
Recepcionista B	8 puntos
Aspirante a recepcionista	7 puntos
Operador de maquina A	6 puntos
Operador de maquina B	5 puntos
Aspirante a recepcionista	7 puntos
Operador de maquina A	6 puntos
Operador de maquina B	5 puntos
Aspirante a operador de máquina	5 puntos
Mantenimiento a turnos	6,5 puntos
Telefonistas, Mantenimiento, Administración, Comercial y Operador de Control de Accesos	5 puntos

Excepto el Jefe/a de Caja, que percibirá los mismos puntos que el miembro de su departamento con puntuación más alta, quedan excluidos de participación en el reparto de propinas todas las personas que ostenten la categoría de Jefe de Departamento, u otro superior. Las personas que desarrollen su trabajo con dedicación parcial tendrán una participación en el tronco de propinas proporcional al tiempo trabajado, a excepción de los Jefes/as de Sector, Jefes/as de Mesa y Croupiers de 5 horas, para quienes se estará a lo establecido en la tabla precedente.

ARTICULO 44. - PAGAS EXTRAORDINARIAS. El salario anual establecido en el anexo UNO lo percibirán los trabajadores/as divididos en catorce pagas. Doce mensualidades y dos extraordinarias, con vencimiento al 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, pagaderas dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente. Las pagas extraordinarias se liquidaran en proporción al tiempo de permanencia en alta en la Empresa

ARTICULO 45. - PLUS DE TRANSPORTE. Todos los trabajadores/as percibirán por este concepto la cantidad de 5.771 Ptas. (34,68 euros) mensuales.

ARTICULO 46. - QUEBRANTO DE MONEDA. Todo el personal adscrito al Departamento de Caja percibirá mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 9.347 Ptas. (56,18 euros). Si se produjera diferencias por quebranto, se utilizará la expresada cantidad para absorberlas.

ARTICULO 47. - AYUDA POR MATRIMONIO. A los/as empleados/as con seis meses de antigüedad en la Empresa que contraigan matrimonio se les concederá, por unidad familiar, una ayuda económica de 50.000 Pesetas (300 51 euros).

ARTICULO 48. - AYUDA POR NATALIDAD. Los/as empleados/as con seis meses de antigüedad en la Empresa que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica de 20.000 pesetas (120,20 euros).

ARTICULO 49. - SUBSIDIO POR HIJO DISMINUIDO. Los/as empleados/as con hijos disminuidos de cualquier índole, que lo tengan reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, percibirán de la Empresa un subsidio mensual de 5.000 pesetas (30,05 euros), por lo que abonará la empresa un máximo de 25.000 Ptas. (150,25 euros) mensuales para la totalidad de la plantilla.

ARTICULO 50. - COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. A todos/as los/as empleados/as que tengan más de seis meses de antigüedad en la Empresa, se les completará el salario real dentro de las siguientes normas:

A los/as trabajadores/as enfermos con baja médica, se les completará el salario hasta el cien por cien del mismo desde el primer día por la primera enfermedad dentro de los seis meses. A partir de la segunda o sucesivas bajas por el motivo mencionado, a los/as trabajadores/as se les completará el salario real dentro de las siguientes normas:

A partir del undécimo día de baja laboral y hasta un máximo de doce meses. Si la baja se prolongase por más de 30 días consecutivos, se complementará el cien por cien del salario con retroactividad al primer día.

Por accidente laboral, desde el primer día de la baja hasta un máximo de doce meses. Las faltas que se produzcan por un período de 1 día, siempre que se justifiquen documentalmente, devengarán el derecho a propina.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se tendrán en cuenta en todo caso las siguientes

NORMAS

1.- El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador/a, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador/a como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

- a) Por visita domiciliaria de personal médico autorizado por la Empresa.
 - b) Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias. El/La trabajador/a, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias), para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente, causa de su baja. Para ello, si fuera preciso, la Empresa facilitará, a su cargo, el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).
 - c) El/La trabajador/a facilitará al personal sanitario encargado por la Empresa, el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento. Todos los gastos generados por estas comprobaciones serán a cargo de la Empresa.
- 2.- Cesará el trabajador/a de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:
- a) Parte médico de alta.
 - b) No presentación de los partes de baja y confirmación o continuación correspondiente, según obligación legal.
 - c) Que, de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja que no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.
 - d) Negativa o entorpecimiento del ejercicio, por parte de la Empresa, de los métodos de seguimiento y comprobación citados anteriormente.
 - e) Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aún cuando no sea remunerado.

ARTICULO 51.- CESES INCENTIVADOS. Las personas que cesaran en la Empresa por despido reconocido por ésta como improcedente en el CEMAC, tendrán derecho a percibir, con cargo a los ingresos netos por recaudación de propinas, la cantidad que corresponda a un mes de su participación en la propina por cada año de antigüedad en la empresa, con un tope máximo de dieciocho meses. La cantidad correspondiente a una mensualidad será la media mensual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores al cese. En el supuesto de que coincidieran en un mismo mes más de un trabajador/a en estas condiciones, la Empresa anticipará la cantidad total, y posteriormente irá deduciendo de la parte correspondiente al personal cada mes la parte proporcional a un trabajador/a de los cesados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de los artículos del convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- A partir del 1 de Enero de 2.002, y de forma análoga para los posteriores años 2.003, 2.004 a los salarios vigentes en ese momento se les aplicará el incremento del porcentaje de I.P.C. previsto para los años correspondientes, siempre que los resultados ordinarios depositados en el Registro de Cuentas sean positivos. Si hubiese diferencia al alza de IPC previsto con el real, se actualizarán los salarios con la diferencia de IPC con carácter retroactivo, al último año natural.

SEGUNDA.- Para todo lo no expresamente regulado en este convenio, se estará a lo que establezcan las normas legales vigentes y aplicables.

En El Puerto de Santa María, 10 de agosto de 2001. Firmas.

ANEXO

TABLA SALARIAL. EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2001

JUEGO	Euros	Pesetas
JEFE DE MESA DE 1ª	17.451,46	2.903.679
JEFE DE MESA DE 2ª	16.695,78	2.777.944
JEFE DE MESA DE 3ª	15.449,59	2.570.596
CROUPIER A	15.204,36	2.529.793
CROUPIER B	8.354,07	1.390.000
ASPIRANTE A CROUPIER A	7.638,86	1.271.000
ASPIRANTE A CROUPIER B	6.725,33	1.119.000
CAJA		
CAJERO A	15.694,85	2.611.404
CAJERO B	7.638,86	1.271.000
ASPIRANTE A CAJERO	6.725,33	1.119.000
RECEPCION		
ACCIONISTA A	14.713,91	2.448.189
RECEPCIONISTA B	7.638,86	1.271.000
ASPIRANTE A RECEPCIONISTA	6.725,33	1.119.000
MAQUINAS DE AZAR		
OPERADOR DE MÁQUINAS A	7.933,36	1.320.000
OPERADOR DE MÁQUINAS B	7.158,05	1.191.000
ASPIRANTE A OPERADOR DE MÁQUINAS	6.244,52	1.039.000
MANTENIMIENTO		
OFICIAL DE 1ª - JEFE DE EQUIPO	21.035,42	3.500.000
OFICIAL DE 1ª - ELECTRONICO	14.877,96	2.475.484
OFICIAL DE 1ª	14.128,14	2.350.725
OFICIAL DE 2ª	12.020,24	2.000.000
OFICIAL DE 3ª	9.015,18	1.500.000
ADMINISTRACION		
ADMINISTRADOR JEFE	21.035,42	3.500.000
OFICIAL DE 1ª	14.878,17	2.475.520
OFICIAL DE 2ª	8.714,68	1.450.000

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6.611,13	1.100.000
TELEFONISTA	8.826,04	1.468.529
OPERADOR CONTROLADOR DE ACCESOS	6.611,13	1.100.000