

ARAGÓN



CONVENIO DEL CASINO DE ZARAGOZA

Texto:

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y 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. (código de convenio 50000192011983), suscrito el día 16 de julio de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 13 de agosto de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ. Zaragoza, 16 de agosto de 2013. - La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DELCONVENIO

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1.º Ambito territorial. El presente convenio será de aplicación en la empresa Casino de Zaragoza, S.A., con domicilio social en calle Casa Jiménez, sin número, 50004Zaragoza.

Art. 2.º Ambito funcional. Cuanto por el presente convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la empresa Casino de Zaragoza,S.A., y que constituyen su objeto social.

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

Art. 4.º Vigencia. La duración del presente convenio será la siguiente: Del 1 de enero del año 2013 al 31 de diciembre del año 2014.



Art. 5.º Prórroga o denuncia. El convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prórrogas, por cualquiera de las partes. Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte, estando obligada la parte denunciante a enviar copia de la denuncia a la Consejería de Trabajo, a efectos de registro.

Art. 6.º Compensación, absorción y garantías. Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado. Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tengan establecidas o concedidas la empresa con carácter voluntario en cualquier momento. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio. En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

Art. 7.º Comisión paritaria. La comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán: 1. Interpretación auténtica del convenio. 2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio. 3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes. 4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. 5. Seguimiento de los préstamos al personal. Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la comisión paritaria, tendrán carácter vinculante. La comisión se compondrá de seis vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan. Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto. La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes. La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio. En el caso de producirse conflicto entre las partes se establece como



órgano previo a cualquier instancia superior el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) con objeto de alcanzar acuerdos que permitan la resolución de los posibles conflictos colectivos.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. En el supuesto que por la autoridad laboral o administrativa competente se declare nulo alguno de sus artículos, quedan este y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º Organización del trabajo. La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la dirección, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 10. Jornada de trabajo anual. La jornada de los trabajadores comprendidos en este convenio será un cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, equivalente a 40 horas semanales, repartidas en 225 días de trabajo al año. Por necesidades de la empresa, la jornada diaria podrá flexibilizarse en cuanto a su duración, sin que puedan superar los límites legalmente establecidos. La jornada de trabajo será continuada. A los treinta minutos establecidos para comida o cena se añadirán quince minutos de una pausa, tal como se venía haciendo, salvo torneos de juegos autorizados por el Casino, fiestas aniversario de la empresa y circunstancias no previsibles, tales como faltas imprevistas de personal o gran afluencia de clientes. Otras situaciones excepcionales requerirán el correspondiente ajuste de conformidad con el comité de empresa.

Art. 11. Horarios. Es facultad de la empresa la fijación de los horarios y la organización de turnos y relevos. Dada la peculiaridad de esta actividad, que normalmente se desarrolla durante la noche, se considerará jornada ordinaria de trabajo la realizada durante estas horas, siempre que no se sobrepasen por el trabajador los límites establecidos en el artículo anterior. En su caso, en las retribuciones pactadas, se ha tenido en cuenta para su determinación que el trabajo se realiza durante la noche. Salvo causa no imputable a la empresa, esta confeccionará el calendario de trabajo anual dentro de los primeros quince días de enero, en el que se deben establecer los siguientes datos: -Jornada semanal y anual de trabajo. -Los días festivos. -Las vacaciones. -Anexos con turnos horarios. Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su 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.

Art. 12. Descanso semanal.

Por la índole de las necesidades y servicios que presta la empresa, así como por motivos de carácter técnico, se exceptúa a la misma el descanso semanal ordinario de sus trabajadores, de conformidad con las leyes vigentes en la materia sobre jornada máxima, así como por lo dispuesto en el artículo 37, número 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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.

Art. 13. Vacaciones. Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectados se estructurarán de la siguiente forma: Personal de los grupos I, II, III, IV: Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales. A este período de vacaciones podrán acumularse los días festivos no recuperables del año. Del período vacacional, al menos tres semanas deberán disfrutarse entre el 1 de junio y el 15 de septiembre. Los turnos de vacaciones serán acordados entre el comité de empresa y la dirección. La dirección de la empresa facilitará por departamentos el número de personas que como máximo disfrutarán cada semana; en cada grupo y en cada turno de trabajo, este será del 50%. 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. El personal de máquinas de azar y el personal de control que trabaje en jornada de mañana este día tendrán 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, siendo este la apertura de la sala de máquinas de 12:00 a 19:00 horas, en la jornada del día 24 de diciembre, y de 18:00 horas hasta el cierre en la jornada del día 25 de diciembre. 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. Personal del grupo V: El personal del grupo V tendrá derecho a treinta días de vacaciones. Se intentará plantear su disfrute ajustándolo al máximo al sistema de



disfrute de Servicios Centrales del Grupo Comar. Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la dirección de la empresa y el comité de empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones.

Art. 14. Licencias retribuidas. Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen: Matrimonio del trabajador: Quince días. Nacimiento de un hijo: Tres días. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Un día por traslado de domicilio habitual. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Formación: Si los cursos de formación de personal se realizan dentro del horario laboral, el curso se realizará normalmente, con la duración que la empresa estime necesaria y pudiendo interrumpir su realización según las necesidades de la sala de juego o de la empresa. Si la formación se realiza fuera del horario laboral, la asistencia al curso será voluntaria. Las situaciones previstas a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de parejas de hecho, de cualquier signo, que se encuentren inscritas en el registro correspondiente y sean debidamente acreditadas por el trabajador. Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas que conviven en común, y justifiquen, mediante certificado de Registro de Parejas de Hecho, su convivencia, y que la misma haya sido registrada antes del hecho causante.

Art. 15. Licencias no retribuidas y excedencia. Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de diez días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superior al 10% del personal aplicado por departamentos, o que cause perjuicio grave a la empresa, para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la dirección de la empresa estime no considerar este aspecto. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente mantendrá derecho de reserva durante el primer año de excedencia. Como consecuencia de ello la persona contratada para cubrir la baja producida al momento de la excedencia, causa baja inmediata a la reincorporación del excedente. Si el trabajador solicitara su reincorporación antes de la finalización del período de excedencia, en el primer año, su reincorporación será inmediata a su anterior puesto de trabajo. Como consecuencia de ello, la persona contratada para cubrir la baja producida al momento de la excedencia, causa baja inmediata a la reincorporación del excedente. Asimismo, la excedencia no se



hará efectiva hasta el momento del inicio de la misma. Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social. Todos los trabajadores del Casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días han de ser solicitados con una antelación mínima de treinta días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, y la dirección del Casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas, pero con su cotización a la Seguridad Social.

Art. 16. Ingreso. El ingreso del personal se efectuará a través de contrato escrito siempre que así lo requiera lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas promulgadas al efecto. El contrato de trabajo deberá estar visado por la Oficina de Empleo por cualquier medio disponible para ello. Las aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde la dirección del Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural, técnico o 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. La empresa y el comité de empresa han suscrito un acuerdo de jubilación parcial y especial a los 64 años para aquellas personas que cumplen determinados requisitos y puedan acceder a ella en las condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor del Real Decreto legislativo 5/2013, de 15 de marzo.

Art. 17. Período de prueba. Para el personal de nuevo ingreso en la empresa se establece como período de prueba cuatro meses. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra. La situación de incapacidad temporal mayor a siete días que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo. La empresa utilizará preferentemente la contratación indefinida. Durante el período de prácticas se garantiza a los aspirantes el salario, los pluses y dos tercios del reparto del tronco de propinas que esté estipulado en el presente convenio para la categoría profesional a la que postulan.

Art. 18. Preaviso de cese. El trabajador que desee rescindir su contrato con la empresa deberá notificarlo a la dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación dará lugar a que la empresa 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.



Art. 19. Promociones y ascensos. Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa se cubrirán siempre que sea posible con trabajadores de categorías inferiores. En el caso de cambio de departamento a petición del propio trabajador, las condiciones económicas serán las establecidas para esa categoría en convenio. La promoción dentro de una categoría y, en todo caso, el ascenso a una categoría superior, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la dirección, atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento en general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc. La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado, a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada. Si transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en una categoría, el trabajador no es ascendido, la dirección realizará el informe pertinente que especifique los motivos de la negativa, entregando una copia al trabajador y al comité.

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

Para la prevención de riesgo durante el embarazo y la lactancia se atenderá a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Guarda legal: Se estará a lo establecido en el artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a la ausencia anterior podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad. Para las trabajadoras que estén de baja por maternidad y/o adopción se acuerda la posibilidad de acumular el período de vacaciones que les corresponda al período de maternidad y lactancia.

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

Art. 21. Movilidad funcional. La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la empresa de una constante 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.

Art. 22. Trabajos de categoría superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.



Art. 23. Trabajos de categoría inferior. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Art. 24. Catálogo de puestos.

GRUPO I: PERSONAL DE JUEGO: Puesto de trabajo: Jefe 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. Categoría: Jefe de sector A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino de Zaragoza. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de jefe de sector B de al menos tres años. Categoría: Jefe de sector B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino de Zaragoza. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en el puesto de crupier de al menos tres años, en cualquiera de sus categorías. Puesto de trabajo: 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. Categoría: Crupier A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino de Zaragoza. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (crupier B) de al menos dos años.

Categoría: Crupier B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos tres juegos incluyendo entre los mismos la ruleta americana. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de categoría profesional de un nivel inferior (aspirante a crupier A) de al menos dieciocho meses. Categoría: Aspirante a crupier A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre mismos la ruleta americana. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (aspirante a crupier B) de al menos un año. Categoría: Aspirante a crupier B.



Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar al menos dos juegos, incluyendo entre los mismos la ruleta americana. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación. Puesto de trabajo: Cajero. 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. Categoría: Cajero A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de casinos. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (cajero B) de al menos dos años. Categoría: Cajero B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de casinos. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a cajero) de al menos un año. Categoría: Aspirante a cajero. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la dirección de casinos. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO II: PERSONAL RECEPCION: Puesto de trabajo: Recepcionista/fisonomista. Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el Casino. Categoría: Recepcionista/fisonomista A. Capacitación/formación Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos un año (recepcionista B). Categoría: Recepcionista/fisonomista B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos un año (aspirante a recepcionista). Categoría: Aspirante a recepcionista/fisonomista. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación. Puesto: Aparcacoches. Son las personas responsables de

ARAGÓN



estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto. Categoría: Aparcacoches A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos dos años (aparcacoches B). Categoría: Aparcacoches B.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación. Puesto: Control. Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino de Zaragoza. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción. Categoría: Control A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos dos años (control B). Categoría: Control B. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

GRUPO III: PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS C: Puesto de trabajo: Operador sala máquinas. Son las personas encargadas del pago y atención a clientes en la sala de máquinas. Son los encargados, asimismo, de cumplir con la operativa de la sala de máquinas, de facilitar información sobre la mecánica de los juegos, así como del mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el Casino. También se responsabilizarán de la atención, en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, limpieza de ceniceros, posavasos, etc.) a los clientes en la sala de máquinas. Quedan excluidas de sus funciones la limpieza y el mantenimiento de la máquina del café, la utilización del lavavajillas, la carga de las cámaras, así como la realización de pedidos y gestión de almacén. Categoría: Operador de sala A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (operador de sala B) de al menos dos años. Categoría: Operador de sala B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a operador de sala) de al menos un año. Categoría: Aspirante a operador de sala. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de sala de máquinas. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.



GRUPO IV: PERSONAL HOSTELERIA: Puesto de trabajo: Encargado 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. Categoría: Encargado de barra. Capacitación/formación: La persona perteneciente a esta categoría profesional ha de dominar totalmente el servicio de barra en los casinos del Grupo Comar. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (camarero A) de al menos dos años.

Puesto de trabajo: Camarero. Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc.) a los clientes en las instalaciones del Casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc. Categoría: Camarero A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar como camarero en el Casino. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o en una categoría profesional de un nivel inferior (camarero B) de al menos un año. Categoría: Camarero B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar como camarero en el Casino. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de categoría inferior (aspirante camarero A) de al menos un año. Categoría: Aspirante camarero. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar como camarero en el Casino. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Puesto de trabajo: Cocinero. Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del Casino. Categoría: Cocinero A. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de grupo profesional de un nivel inferior de al menos dos años (cocinero B). Categoría: Cocinero B. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos un año (aspirante a cocinero). Categoría: Aspirante a cocinero. Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino de Zaragoza. Experiencia



profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación. Categoría: Pinche de cocina. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO V: PERSONAL SERVICIOS VARIOS: Puesto: Administrativo. Son las personas responsables de la realización de las labores administrativas derivadas de la actividad. Categoría: Administrativo A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos dos años (administrativo B). Categoría: Administrativo B. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos dos años (auxiliar administrativo). Categoría: Auxiliar administrativo. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Puesto: Recepcionista/telefonista. Categoría: Recepcionista/telefonista. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior. Puesto: Comunicación y relaciones públicas. Son las personas responsables de la ejecución y coordinación de las acciones de marketing y comunicación en el Casino de Zaragoza. Categoría: Comunicación y relaciones públicas A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos dos años (comunicación y relaciones públicas B). Categoría: Comunicación y relaciones públicas B. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior. Puesto: Oficial mantenimiento. Son las personas responsables de la realización de las labores de mantenimiento de las instalaciones. Categoría: Oficial de mantenimiento A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos dos años (oficial de mantenimiento B). Categoría: Oficial de mantenimiento B. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Puesto: Limpiador/a. Son las personas responsables de ejecutar toda la limpieza de las instalaciones del Casino de Zaragoza. Categoría: Limpiador/a A. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos dos años (limpieza B). Categoría: Limpiador/a B. Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Art. 25. Evaluación del desempeño. Se establece un sistema de evaluación del desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la dirección de empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del



puesto. Se realizará de forma trimestral y semestral para el personal de reciente incorporación, de forma semestral hasta el tercer año de antigüedad, y de forma anual para el personal con más de tres años de antigüedad en la empresa. En caso de disconformidad con el resultado de la valoración el interesado podrá trasladar la misma al comité de empresa, el cual designará a uno de sus miembros y este junto con el interesado podrá disponer de una entrevista de aclaración con la dirección de la empresa.

CAPITULO III

Régimen disciplinario

Art. 26. Clases de faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Art. 27. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes: Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, o hasta un máximo de sesenta minutos de retraso total en un mes. La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo. Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la dirección y/o del público.

Art. 28. Faltas graves. Tendrán consideración de faltas graves las siguientes: Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada. Las discusiones en la sala que repercutan en la marcha del servicio. Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa. La simulación de enfermedad o accidente. Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa, se calificará de "muy grave". La negligencia en el trabajo. La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

Art. 29. Faltas muy graves. Más de siete faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio. Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada. La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la empresa. El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio. La simulación reiterada de enfermedad. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometan maliciosamente. El incumplimiento del reglamento de juego vigente en cada momento siempre y cuando la normativa interna de la empresa se adapte al mismo, en cuanto a la acción concreta por la cual se



sanciona. Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes. Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten. La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre .que haya sido objeto de sanción.

Art. 30. Sanciones. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el comité, serán las siguientes: Faltas leves: -Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito. -Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días. Faltas graves: -Amonestación por escrito. -Suspensión de empleo y sueldo de siete a quince días. Faltas muy graves: -Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. - Despido. En las faltas graves y muy graves, si el sancionado es miembro del comité de empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. Abuso de autoridad por superiores. Se considerará abuso de autoridad, cualquier clase de discriminación en el trabajo, las amenazas, las alusiones sexistas, racistas y comentarios irrespetuosos, estando el trabajador presente o no; así como cualquier clase de trato degradante. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del comité de empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia. En caso contrario, el comité de empresa o el propio interesado, podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo, y/o la Diputación General de Aragón.

Art. 32. Comité de empresa. El comité de empresa se reglamentará por lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece a su favor un fondo en el que se ingresarán 275 euros mensuales procedentes de las propinas. Dicha cantidad será deducida del montante global de propinas, antes de efectuar el reparto de estas.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 33. Retribuciones. Los salarios del personal afectado por el presente convenio son los establecidos en el anexo 1 del mismo, como tablas provisionales para el año 2013, 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.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores que se rijan por este convenio, tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.



Cada una de estas dos pagas, se abonará a razón de igual cuantía que el resto de las doce pagas. Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de estas, los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Art. 35. Incrementos salariales. Para los años 2013 y 2014 se contempla una subida salarial condicionada al valor del ratio, según el siguiente detalle:

Ingresos netos: + Ingresos de juego. + Ingresos de máquinas. + Ingresos de hostelería. -Tasa de juego. -Tasa de máquinas. -IAE. Costes de personal: + Sueldos y salarios. + Seguridad Social. + Otros costes sociales. + Indemnizaciones (hasta el tope del coste salarial del empleado del año). Se entenderá por valor del ratio el porcentaje de los costes de personal en relación a los ingresos netos (Coste de personal/ingreso neto = Ratio).

Tabla objetivo remuneración:

- Si el valor del ratio es menor o igual de 50%, el incremento salarial será del 1%.
- Si el valor del ratio es menor o igual al 48%, el incremento salarial será del 2%.
- Si el valor del ratio es menor o igual al 46%, se incrementará el IPC real.

Estos incrementos no se acumulan, realizándose uno u otro en función del ratio resultante.

Esta cantidad resultante servirá de base para incrementos futuros, si procediera.

Estos posibles incrementos se abonarán una vez que se conozcan todas las variables que influyen en este ratio y se harán con efectos del 1 de enero de cada uno de los años 2013 o 2014, elaborándose en ese momento las correspondientes tablas salariales.

Art. 36. 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%.

Art. 37. 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 IT.

Art. 38. Plus de transporte. Para los años de vigencia del convenio se establece para todas las categorías un plus de transporte, en la cuantía de 82,84 euros, esta cantidad se percibirá en doce mensualidades.

Art. 39. Quebranto de moneda. Caja central de la sala de juegos: Todo el personal adscrito al departamento de caja 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 (departamento de caja) en el instante de producirse la misma. En el caso de que alguna de las personas implicadas cause baja en la empresa de forma previa a liquidar en su integridad su parte, queda exonerada del pago de la misma, quedando el resto de personas obligadas a asumir la parte pendiente personal más la alícuota parte de la persona que causa baja.

Art. 40. Complemento personal garantizado. Todo el personal adscrito al convenio colectivo de Casino de Zaragoza que no percibe ningún importe en concepto de complemento personal garantizado, salvo el personal de hostelería, percibirá mensualmente en concepto de CPG (complemento personal garantizado) la cantidad de 155,14 euros mensuales (por doce meses). Este complemento se revalorizará para los años 2013 y 2014 en el mismo porcentaje que lo pudieran hacer los conceptos salariales según lo establecido en el artículo 35 de este convenio.

Art. 41. Complemento función hostelería. Personal sala de máquinas: Todo el personal adscrito a la sala de máquinas percibirá por doce pagas la cantidad de 110,93 euros de este complemento, como contrapartida por la realización de funciones de atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, limpieza de ceniceros, posavasos, etc.) a los clientes en la sala de máquinas.

Art. 42. Ropa de trabajo. La empresa suministrará a sus trabajadores un uniforme completo cada doce meses. Se repondrán las piezas deterioradas a la mayor brevedad. Se suministrará un par de zapatos cada dieciocho meses para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador, la empresa sufragará los 40 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores. Aquellos trabajadores cuyo horario anual resulte un



baremo inferior a 900 horas anuales tendrán derecho a una única uniformidad cada doce meses.

Art. 43. Fondo de asistencia social. La empresa se obliga a constituir a su cargo un fondo de asistencia social, para atender en cualquier caso e inexcusablemente, cualquiera de las situaciones sociales que se detallan a continuación:

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

-12.000 euros en caso de muerte natural.

-18.000 euros por incapacidad profesional.

-24.000 euros por muerte en accidente.

b) Premio por matrimonio, todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, recibirán un premio por una sola vez de 200 euros.

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

d) Préstamos al personal. Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de 2.400 euros anuales, a reintegrar en un año. Para cubrir este concepto, la empresa destinará la cantidad global de 12.0000 euros. Una vez superada esta cantidad, la empresa no concederá estos préstamos. Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad. Ningún trabajador que haya solicitado un préstamo a la empresa podrá pedir un nuevo préstamo hasta que hayan transcurrido al menos seis meses desde el último amortizado por él.

Art. 44. Tronco de propinas: distribución. Se entiende por "Tronco de propinas" (antes citado) la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, junto a las propinas de recepción, caja y máquinas. Propinas: El reparto se hará en períodos de un mes, desde el día 21 hasta el 20 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo (se descontarán 275 euros mensuales destinados a un fondo para el comité de empresa): La empresa propone los siguientes tramos en función del win generado y la recaudación neta de máquinas realizada. Se aplicará siempre uno de los tramos a continuación presentados, en ningún caso se suman tramos. Se tomará como referencia para la asignación del tramo correspondiente el mes natural justamente anterior al del reparto de propinas. Este reparto se prorroga durante la vigencia de este convenio. Al finalizar el presente convenio se volverá a aplicar el sistema de reparto utilizado anteriormente: 43% para el personal. 57% para la empresa. La empresa se compromete a negociar con el comité de empresa, desde finales del tercer trimestre de 2014, un nuevo sistema de reparto de propinas, valorando ambas partes la evolución de la misma, así como los parámetros que se aplican en la confección de la tabla. 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, sin número, bajos del Hotel Palafox, solo se repartirá entre los trabajadores de dicho centro, y nunca podrá detraerse cantidad alguna para repartir entre los posibles trabajadores de futuras salas anexas de la sala principal del Casino. A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad transitoria, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas (con el tope de doce meses, pudiendo ampliarse a seis meses más por petición del comité de empresa). 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. El jefe de sector A que venía percibiendo 55 puntos de propina pasa a cobrar 50 puntos. Cláusulas adicionales Cláusula adicional 1.^a - Se tendrá en cuenta el salario reflejado en las tablas salariales que figuran en el anexo para el cálculo de indemnización en los despidos que por cualquier motivo se produzcan desde la firma de este convenio. Cláusula adicional 2.^a - En lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

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

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Casino de Zaragoza, S.A. (código deconvenio 50000192011983), suscrita el día 2 de diciembre de 2013, de una parte en representación de la empresa y de otra en representación de los trabajadores, recibida en este Servicio Provincial el día 17 de diciembre de 2013, en la que se acuerda incluir en este convenio la categoría de "Croupier torneo", y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Este Servicio Provincial acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora. Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ. Zaragoza, 20 de diciembre de 2013. - La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

ACTA Acuerdo complementario al convenio colectivo del Casino de Zaragoza S.A.:

Zaragoza, 2 de diciembre de 2013. Anexo nueva categoría Reunidos, por la parte empresarial, don Carlos Sangil del Río (director de RR.HH. de Casino de Zaragoza, S.A.), y el comité de empresa del Casino de Zaragoza. Acuerdan:

ARAGÓN



Incluir en este convenio la categoría de "**Croupier torneo**", modificándose por este motivo el artículo 24 y la tabla salarial anexa por la inclusión de los siguientes párrafos:

Art. 24. Catálogo de puestos: -Incluir en el grupo I: Personal de juego. -Puesto: Croupier. -Categoría: Croupier de torneo. -Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de tener conocimientos suficientes de póquer de círculo. -Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia. Personal en formación.

Modificación tabla salarial anexa.

<u>CATEGORÍAS</u>	<u>PUNTOS DE PROPINAS</u>	<u>S.B. MENSUAL</u>	<u>S.B. ANUAL</u>
CROUPIER TORNEO	5 PUNTOS	647,70 €	9.067,76 €

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo complementario al colectivo, en Zaragoza a 2 de diciembre de 2013.

- Por la empresa: Carlos Sangil del Río (director de Recursos Humanos).

Por los trabajadores: Alfredo Pelles García, José Tomás Caballé Monfort, Pedro Villa Cruz, María Eugenia Recio Campillo y Javier Pérez González.