

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7365 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, para el periodo 2020-2023.*

Código 39000572011984.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, para el periodo 2020-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 14 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONVENIO COLECTIVO **“GRAN CASINO DEL SARDINERO” S. A.**

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo, registrá en la Empresa GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A. (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, nº 1.

Artículo 2º. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes por parte de la empresa la sociedad GRAN CASINO DEL SARDINERO S.A., y por parte de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa. Las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en la plantilla de personal del Casino, y representados por el Comité de Empresa que lo suscribe.

Asimismo estarán también comprendidos aquellos trabajadores/as que ingresen en la plantilla en lo sucesivo, dentro de cualquiera de las funciones profesionales recogidas en este Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, aquellas actividades referidas a servicios de cafetería, restaurante y sala de fiestas, que se registrarán por lo dispuesto en el Convenio Regional de Hostelería de Cantabria.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2.020, y tendrá una duración y vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2.023.

Artículo 5º.- DENUNCIA O PRORROGA

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones pactadas en el Convenio, continuarán en tanto no se negocie y firme uno nuevo.

Artículo 6º - COMISION MIXTA

Cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obligadas, así como, las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará integrada paritariamente por cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo, dos por cada parte, dos por parte de la Empresa y dos por parte de la Representación de los Trabajadores (uno del sindicato CCOO y otro del sindicato UGT), votando independientemente cada parte y adoptando sus acuerdos por unanimidad.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de diez días. Una vez cubierto este requisito y previo a la solución de los posibles conflictos vía judicial o vía conflicto colectivo, huelga, etc.; se establece el cauce del ORECLA, como unidad de negociación obligatoria en cualquiera de los casos. Si resultase sin avenencia se estará en posibilidad de elevar el conflicto a cauces superiores.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de que la empresa pretenda acogerse al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Negociación con la Representación Legal de los Trabajadores
2. Comisión Paritaria del Convenio.
3. Mecanismos del ORECLA.

Para todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

Acreditación por medio de la contabilidad de la concurrencia de causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Plan de viabilidad para el período en que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y la repercusión real en la mejora global de la empresa.

La empresa, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, podrá proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo, así como cualesquiera otras de las previstas en el art. 82.3 del ET, cuando concurren las circunstancias recogidas en dicho precepto.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores legitimada para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un período de consultas no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia, las partes deberán someterla al proceso de mediación y, en su caso, de arbitraje voluntario previstos en el ORECLA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales).

Artículo 7º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Expresamente se establece que todas las condiciones más beneficiosas individuales concedidas hasta ahora a las personas trabajadoras de la plantilla, se conservarán y mantendrán en el nuevo convenio, tanto si se tratan de condiciones de naturaleza personal, como derivadas del puesto de trabajo, o de las responsabilidades y consideraciones especiales del mismo, no pudiendo ser objeto de absorción o compensación.

Artículo 8º - JORNADA DE TRABAJO

- a) La jornada máxima semanal será de treinta y ocho horas y media, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena. Se podrá ampliar la jornada hasta el máximo de 40 horas en temporada alta, que comprende la Semana Santa y el verano, (que a estos efectos se extiende desde el 15 julio al 31 agosto), la jornada semanal podrá ser de 40 horas respetando la jornada máxima diaria y el descanso entre jornadas. Las horas que resulten a compensar, respecto a la jornada habitual de 38,5 horas, se deducirán retrasando la hora de entrada al trabajo.
- b) Los días de descanso del personal sujeto al horario de juego serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establecen la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Se facilitará, siempre que sea posible a los matrimonios, los días de descanso y vacaciones en la misma fecha.

El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario, con la notificación a la Dirección, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, pudiendo acumular días de descanso ilimitados, trabajando como máximo doce días continuados.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- c) La empresa se compromete a tener personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo, sin necesidad de trabajar horas extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible, se tuviesen que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) El personal de juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.
- e) La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores se comprometen a estudiar el recoger tiempo de mesa y descansos, sirviendo como base de negociación los tiempos que se vienen realizando en la actualidad, los cuales se respetarán durante la vigencia de este convenio.
- f) Los descansos diarios considerados como tiempo de trabajo efectivo, serán los habituales hasta la actualidad, siendo como mínimo de 20 minutos cada uno de ellos para el personal de juego y de media hora diaria como mínimo, salvo casos excepcionales para el resto del personal.

Artículo 9º.- NORMAS DE CARÁCTER GENERAL

a) 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 las personas trabajadoras.

b) La Dirección de la Empresa, podrá hacer uso de la MOVILIDAD FUNCIONAL para asignar funciones distintas a las personas trabajadoras, tanto superiores como inferiores y correspondientes a grupos profesionales distintos (Juego, Caja, Recepción Máquinas de Azar), siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- 1.- Que el personal afectado, cuente con la correspondiente formación profesional al respecto.
- 2.- Que no vulnere la Ley de Juego.
- 3.- El personal que realice funciones de un puesto de superior salario al que le corresponde en atención al puesto que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir la retribución económica superior durante el desempeño de las mismas. Y si por necesidades de la actividad productiva, se destinase a una persona a tareas correspondientes a un puesto de inferior retribución al suyo, éste mantendrá la superior retribución.

Artículo 10º.- RECLAMACIONES

Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquiera persona trabajadora podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto de los Representantes Legales de los Trabajadores.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Artículo 11º.- GRUPOS PROFESIONALES

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

GRUPO I. JUEGO

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de la supervisión y dirección de los juegos en las mesas, de la apertura y cierre de las mismas y de realizar todas las operaciones necesarias para efectuar los juegos que existan o puedan existir en la sala de juego del Casino, cumpliendo con la normativa vigente en materia de juego.

Jefe/a de Sector A
Jefe/a de Sector B

Croupier A
Croupier B
Aspirante Croupier A
Aspirante Croupier B

GRUPO II. CAJA

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de efectuar todas las operaciones de cambios, cobros y pagos de dinero y fichas que se realizan en las Cajas del Casino, también intervienen en la apertura y cierre de las mesas de juego y efectúan la guarda y custodia de los fondos depositados en Caja.

Cajero/a A
Cajero/a B
Aspirante Cajero/a

GRUPO III. RECEPCION

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de toda la atención y necesidades de los clientes en su acceso y salida del Casino, asimismo realizan las funciones de admisión, acogida y guardarropía.

Recepcionistas / Fisonomistas A
Recepcionistas / Fisonomistas B
Aspirante Recepcionista / Fisonomista

GRUPO IV. MAQUINAS DE AZAR

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de toda la atención de los clientes dentro de la sala de máquinas, de la información, mantenimiento y limpieza de las máquinas de azar, y de hacer cumplir la normativa de la sala de máquinas.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Operador/a Máquinas A
Operador/a Máquinas B
Aspirante Operador/a Máquinas

GRUPO V. ADMINISTRACION

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del Casino.

Administrador/a Jefe/a
Oficial de 1ª administración
Oficial de 2ª administración
Auxiliar administrativo/a
Personal de Telefonía
Operador/a Control de Accesos
Secretario/a de Dirección
Secretario/a
Servicios complementarios, comercial y relaciones públicas.

Artículo 12º.- PROMOCIONES Y ASCENSOS

La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cuál se tomarán como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Haber superado de forma satisfactoria la Evaluación del Desempeño realizada de forma periódica, tomando como referencia un periodo de 2 años previo a la posible fecha de promoción. Se estima como satisfactorio el haber superado con un 75 % de éxito la puntuación en cada uno de los factores objeto de evaluación.
- b) Realización de los cursos de formación necesarios que capacite a las personas trabajadoras para poder realizar cualquier función del puesto de trabajo para el cual promociona.
- c) Se fija un máximo para todas las categorías de 4 años de permanencia excepto en las de Aspirante a Croupier B (Juego), Aspirante a Cajero/a (Caja), Aspirante a Recepcionista (Recepción), Aspirante a Operador/a de Máquinas (Máquinas de Azar), para las cuales, e indistintamente de la sección, se fija como tiempo máximo de permanencia 2 años a partir de su contratación con contrato de carácter indefinido, o 2 años y medio de antigüedad en la empresa.

Artículo 13º.- COBERTURA DE PLAZAS

INGRESOS.- Para el ingreso de nuevo personal se tendrá en cuenta:

1. Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.
2. Lo que dice la legislación vigente.
3. Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.
4. En igualdad de méritos, tendrán preferencia quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho los hijos y los cónyuges de las personas trabajadoras jubiladas o fallecidas.

6

CVE-2022-7365

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

5. Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

Artículo 14º.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 15º.- EXCEDENCIAS

- a. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.
- b. Si al producirse la vacante por excedencia, no se cubre la plaza, una vez solicitado el reingreso, la persona solicitante se reintegrará en el mismo puesto, en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.
- c. Si la plaza se cubre será mediante uno o varios contratos de trabajo temporales, hasta un máximo de tres años, reincorporándose a continuación a su puesto de trabajo la persona excedente. En caso de que a los tres años la persona excedente, no solicitase el reingreso, estará a lo dispuesto en el resto del artículo.
- d. Durante el tiempo que la persona excedente tuviera que esperar a que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto de trabajo, si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.
- e. En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir a la persona excedente en su anterior puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, con la misma categoría y salario que corresponda en el momento del reingreso.
- f. Si la persona excedente solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto de trabajo si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.
- g. La ocupación de otro puesto de trabajo no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto de trabajo primitivo, si se produjera la vacante.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- h. En el caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fue elegido. Se reintegrará al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, ya que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien, deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de su mandato.
- i. Excedencia especial por embarazo: se prevé la posibilidad para aquellas personas que así lo soliciten una excedencia especial no retribuida durante la maternidad. Dicha excedencia solo se podrá solicitar si su disfrute se realiza con antelación al parto añadiendo este periodo al establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (16 semanas).

Artículo 16º.- VACACIONES Y COMPENSACION DE FESTIVOS

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días, pudiendo disfrutarlas en dos periodos.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones los días de Semana Santa (de miércoles a domingo), así como desde el 15 de Julio al 31 de Agosto.

El personal que por la naturaleza de su trabajo deba de trabajar en festivo tendrá derecho a 14 días de vacaciones en concepto de compensación por trabajar en festivo. Se disfrutará en dos semanas consecutivas, no dando lugar en ningún caso a ningún derecho compensatorio sobre días de descanso.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, festivos, días de descanso, Incapacidad Temporal y Licencias retribuidas, las personas trabajadoras en tal situación tendrán derecho a la percepción de propinas de igual forma que el resto del año.

El día 24 de diciembre, el Casino cierra a efectos comerciales, a excepción de administración. Las personas trabajadoras que les coincida este día con su período de vacaciones, festivo o descanso semanal, tendrán derecho a un día a efectos compensatorios.

Artículo 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a. 17 días naturales por matrimonio.
- b. 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines. A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida, durante todo el tiempo que dure la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.
- c. 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- d. 1, 2 o 3 días por matrimonio de parientes hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia de la persona trabajadora, dentro de la misma provincia o fuera de ésta. Para la boda de hermano de consanguinidad 1 día de permiso.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- e. 2 días naturales por cambio de domicilio.
- f. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.
- g. 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, sí es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.
- h. 1 día por defunción de tío consanguíneo.
- i. Todo el personal del Casino tiene derecho a 1 día, a lo largo del año, para asuntos de libre disposición. Este día ha de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, ni se podrán acumular a vacaciones, a un festivo o disfrutar entre días festivos, salvo que la Dirección del Casino muestre su conformidad. La Dirección del Casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Este día se considerará como licencia retribuida.

Artículo 18º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes al año, siempre que lo solicite como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 19º.- PROPINAS

La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de Juego, estará destinado a abonar salarios y Seguridad Social. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional de Juego, en este Casino se hará el siguiente reparto, que se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa, de acuerdo a las siguientes normas:

Se entiende por “Tronco de Propinas”, la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, junto a las propinas de recepción, caja y máquinas.

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

- 63% para el personal
- 37% para la Empresa

El VALOR DEL PUNTO será el resultante de la fórmula establecida al efecto:

$$= \frac{\text{Cuantía total de propinas a repartir entre los empleados}}{\text{Número total de puntos a repartir}}$$

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Las personas trabajadoras con jornada parcial o reducida cobrarán en proporción a la jornada ordinaria completa.

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

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

Los Representantes Legales de los Trabajadores percibirán la cantidad de 300,51€ del Tronco de Propinas de la Empresa.

Asimismo, en el mes de diciembre de cada año, la Empresa hará entrega de la cuantía de 1.000€, con cargo a su porcentaje del tronco de distribución de propinas, a la Representación Legal de los Trabajadores. Este pago quedará condicionado a la justificación del empleo de dicha cuantía en la compra de cestas de Navidad para los empleados del Casino.

Artículo 20º.- SALARIOS

La empresa abonará para el año **2020**, los salarios establecidos en el **Anexo I**, que corresponden a un incremento del 0,5% sobre los salarios del año 2019. Para el año **2021** abonará los salarios establecidos en el **Anexo II**, que se corresponden a un incremento del 3,5% sobre el salario de 2020. Para el año **2022** abonará los salarios establecidos en el **Anexo III**, que se corresponden a un incremento del 3% sobre el salario de 2021. Por último, para el año **2023**, se actualizarán los salarios con un 3% sobre la tabla salarial de 2022, tal y como se establece en el **Anexo IV**.

Esta revisión salarial se aplicará sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Asistencia y Puntualidad, Plus Transporte y Plus Mantenimiento.

Las cantidades que se hayan venido abonando a las personas trabajadoras cada año para alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento y que se vienen abonando bajo la denominación de Ajuste SMI, serán compensables y absorbibles con los incrementos salariales pactados.

El concepto denominado de Ajuste SMI se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente en cada momento. En caso de que alguna persona trabajadora perciba otras retribuciones no lo percibirán o sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

Dentro de los Grupos I, II, III y IV, la empresa se obliga a mantener una diferencia salarial de 300€ anuales, entre cada puesto de trabajo y su inmediato inferior dentro del mismo Grupo Profesional.

Los atrasos generados por la aplicación de las nuevas tablas salariales para estos años, se abonarán en el mes siguiente a la publicación de este convenio.

Artículo 21º.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para el año 2020 se establece un Plus de Asistencia y Puntualidad de 72,71 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en doce pagas: 75,26 euros al mes para el año 2021; 77,52 euros al mes para el año 2022; y 79,84 euros al mes para el año 2023.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

1. La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 10,82 euros, la falta de dos días 22,24 euros y la falta de tres días la pérdida total del Plus.
2. Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 10,82 euros. Cuatro retrasos la pérdida de 22,24 euros y seis retrasos la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

No obstante, lo anterior, dicho Plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas y en vacaciones.

Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Para el año 2020 se establece un Plus de Transporte de 34,69 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en doce pagas: 35,90 euros al mes para el año 2021; 36,98 euros al mes para el año 2022; y 38,08 euros al mes para el año 2023.

Artículo 23º.- PLUS DE LABORES DE MANTENIMIENTO

Para el año 2020 se establece un Plus de Labores de Mantenimiento de 148,27 euros al mes repartido en catorce pagas, para el personal del Grupo IV que realice labores de mantenimiento.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en catorce pagas: 153,46 euros al mes para el año 2021; 158,07 euros al mes para el año 2022; y 162,81 euros al mes para el año 2023.

Artículo 24º.- PLUS CONVENIO CASINO

Dadas las especiales características de la actividad laboral de este Casino, se conviene un plus de convenio, cuya cuantía anual será de 300 € a percibir en 12 mensualidades, a razón de 25 € cada una. Esta cantidad será percibida proporcionalmente al tiempo trabajado, tanto en caso de incorporaciones o ceses como en caso de reducciones de jornada. Este Plus de Convenio Casino comprende y compensa expresamente cualquier complemento salarial que por razón de trabajo nocturno, así como turnicidad y cualquiera otra especialidad e incomodidad en el trabajo que puedan suponer, por lo que este plus lo percibirán aquellas personas con estas características especiales, aclarando que este plus no será percibido por aquellas que tengan turno fijo diurno.

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

Artículo 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales. (Salario base mensual)

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de Julio y 15 de Diciembre.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Artículo 26º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprenda a todas las personas trabajadoras y que cubrirá eventos:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| a) Muerte natural | 12.020,24 euros |
| b) Incapacidad Profesional | 12.020,24 euros |
| c) Muerte por accidente | 24.040,48 euros |
| d) Muerte accidente de tráfico | 36.060,73 euros |

De igual manera, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 27º.- UNIFORMES

La Empresa suministrará dos uniformes completos anualmente, a cada persona trabajadora. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

Se establece la posibilidad del pago para aquellas personas que lo deseen, de la cantidad de 40 euros anuales, (por medio de un vale de compra), para la compra de un par de zapatos con las características de uniformidad establecidas por la dirección del casino. En estos casos, no se facilitarán los zapatos con la uniformidad.

Artículo 28º.- AYUDAS POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJO/A

Ayuda por matrimonio.

Percibirán la cantidad de 300,51 euros, quienes contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

Ayuda por Nacimiento de hijo/a.

Sin perjuicio de los derechos que en cada caso reconozcan las Leyes al personal trabajador con ocasión de la maternidad o paternidad, se acuerda que percibirán la cantidad de 150,25 euros por el nacimiento de cada hijo/a, así como el complemento durante su baja maternal o paternal, que le garantice el cien por cien del salario correspondientes a su función profesional en la tabla salarial. Para ello, es necesario que tenga el período de carencia necesario y una antigüedad en la empresa superior a los 6 meses.

También tendrán derecho a la reducción durante nueve meses, de una hora en su jornada laboral, a partir de su reincorporación al trabajo una vez finalizada su baja maternal o paternal (este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen).

Artículo 29º.- ABUSO DE LA AUTORIDAD

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus Jefes/as inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros/as de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 30º.- PROPINAS DEL GUARDARROPA

Las propinas recaudadas en guardarropa entran a formar parte del tronco general.

Artículo 31º.- COMPLEMENTOS POR I.T.

La Empresa complementará, en caso de Incapacidad Temporal, las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

- a) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cuatro y el cinco por ciento, se complementará hasta el 100% del salario.
- b) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cinco y el seis por ciento, se complementará hasta el 87,50% del salario.
- c) Si la tasa de absentismo laboral mensual excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.
- d) Si durante las vacaciones se produjesen períodos de IT, estos interrumpen el cómputo vacacional.
- e) Para el cálculo del tanto por ciento de absentismo no se tendrá en cuenta la baja por maternidad y riesgo durante el embarazo ni licencias retribuidas.
- f) Si un trabajador/a estuviese en situación de I.T. menos de QUINCE (15) días al año, percibirá el 100% del salario, independientemente del absentismo existente.
- g) Durante las situaciones de baja por accidente de trabajo, se complementará hasta el 100% del salario.
- h) Durante las situaciones de baja de I.T., accidente e intervención quirúrgica, que requieran hospitalización superior a dos días, se complementará hasta el 100% del salario.
- i) Durante las situaciones de baja por enfermedad grave y si las personas trabajadoras voluntariamente aportan un informe médico que justifiquen la gravedad de la misma, la Dirección de la Empresa valorará la posibilidad de complementar dicha baja hasta el 100% del salario.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 32º.- GARANTIAS SINDICALES

En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, además de las siguientes:

- a) Cada Representante Legal de los Trabajadores dispondrá del crédito horario que legalmente les corresponda para el ejercicio de la acción sindical y laboral, dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros y de un mes para otro, así como entre otros Representantes Legales pertenecientes al mismo sindicato.
- b) En el recinto del Casino, el Comité dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablero de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el TC-1 y el TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 33º.- PREVENCIÓN DE 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 considerará necesario crear la figura del Delegado/a de Prevención.

Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte de la Representación Legal de los Trabajadores, dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este delegado, tendrá como principal misión velar por el cumplimiento la Ley 3 1/1995 de 8 de noviembre en el ámbito de la Empresa Gran Casino del Sardinero, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la empresa.

Artículo 34º.- AYUDA A PERSONAS CON MINUSVALÍA PSÍQUICA

La Empresa aportará en un único pago anual, junto con la nómina del mes de septiembre, una cantidad equivalente a una mensualidad del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, sin prorrateo de pagas extras, a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocido un porcentaje de minusvalía de como mínimo un 33% por razones psíquicas.

Artículo 35º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES AL PERSONAL

La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 18.030 euros (3.000.000.- Ptas.) anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya cuantía máxima de concesión se fija en 1.202 euros anuales. El plazo máximo de amortización será de diez meses.

Artículo 36º.- COMPROMISO INGRESO NOMINA

La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina el último día de cada mes, en el Banco domiciliado de cada persona trabajadora.

Artículo 37º.- CONTRATACIÓN

La contratación laboral que se realice en la Empresa se efectuará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

La Empresa entregará una copia básica de todos los contratos que se efectúen, a los representantes legales de los trabajadores/as, siempre y cuando exista obligación de formalizarla.

Artículo 38.- FORMACION PROFESIONAL

Los Representantes Legales de los Trabajadores participarán en los planes de Formación Profesional que se efectúen en la Empresa.

Artículo 39.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.

La empresa y la representación sindical tienen como objetivo prioritario contribuir a la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato a las personas trabajadoras en diversos aspectos, entre los que cabe destacar la provisión de puestos de trabajo, igualdad retributiva y en la utilización de un lenguaje no sexista

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por la LO 3/2007 de 22 de marzo, las partes firmantes entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad. Principio básico asumido por las partes en el ámbito de las relaciones laborales y de la responsabilidad social de la empresa.

El compromiso entre empresa y representación sindical tratará fundamentalmente de velar por:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzca este tipo de situaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

NUEVO REPARTO DE PROPINAS

Si bien en el artículo 4 del presente convenio se establece como fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2020, a efectos de lo dispuesto en el artículo 19, referente al nuevo reparto del tronco de propinas, éste no será de aplicación hasta el mes siguiente a la publicación del convenio. Hasta dicho momento se mantendrá el anterior sistema de reparto de propina previsto en el convenio precedente.

En Santander a 14 de julio de 2022

Por la Empresa:

D. Carlos Sangil del Río

D. Angel Forján Bestilleiro

Dña. Teresa Castro Núñez

Por el Comité de Empresa

D. Eduardo Ruiz Vega

Dña. Mónica Fernández Marcos.

Dña. Ganna Alifanova

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2020

0,50%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.819,58	27.062,87	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.529,17	22.997,17	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.026,84	15.964,53	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	954,45	14.951,08	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	843,23	13.599,99	17,17	206,04
Aspirante Croupier B	45 puntos	734,65	13.300,00	118,85	1.426,17

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	954,45	14.951,08	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	843,23	13.599,99	17,17	206,04
Aspirante Cajero/a	45 puntos	734,65	13.300,00	118,85	1.426,17

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25 puntos	848,53	13.900,00	35,98	431,76
Recepcionista / Fisonomista B	25 puntos	816,75	13.599,95	48,05	576,60
Asp. Recepcionista / Fisonomista	25 puntos	721,39	13.300,00	134,31	1.611,77

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	848,53	13.900,00	35,98	431,76
Operador/a de Máquinas B		816,75	13.599,95	48,05	576,60
Asp. Operador/a Máquinas		721,39	13.300,00	134,31	1.611,77

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador /a Jefe/a		1.992,44	29.482,89	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.449,86	21.886,80	0,00	0,00
Oficial de 2ª		906,70	14.282,57	0,00	0,00
Aux. Administración	JORNADA DÍA: 12 puntos	721,39	13.300,00	134,31	1.611,77
Personal de Telefonía	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	916,51	14.419,96	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		721,39	13.300,00	134,31	1.611,77
Secretario/a Dirección		1.461,93	22.055,79	0,00	0,00
Secretario/a		1.195,16	18.321,00	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	72,71	872,56
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	34,69	416,23
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	148,27	2.075,84
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá o sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2021

3,50%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.883,26	27.999,57	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.582,69	23.791,57	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.062,78	16.512,79	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	987,85	15.463,87	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	872,74	13.852,24	0,00	0,00
Aspirante Croupier B	45 puntos	760,36	13.300,00	85,09	1.021,09

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	987,85	15.463,87	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	872,74	13.852,24	0,00	0,00
Aspirante Cajero/a	45 puntos	760,36	13.300,00	85,09	1.021,09

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25 puntos	878,23	13.929,13	0,00	0,00
Recepcionista / Fisonomista B	25 puntos	845,34	13.599,94	10,94	131,28
Asp. Recepcionista / Fisonomista	25 puntos	746,64	13.300,00	101,10	1.213,18

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	878,23	13.929,13	0,00	0,00
Operador/a de Máquinas B		845,34	13.599,94	10,94	131,28
Asp. Operador/a Máquinas		746,64	13.300,00	101,10	1.213,18

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a		2.062,17	30.504,29	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.500,60	22.642,34	0,00	0,00
Oficial de 2ª		938,43	14.771,96	0,00	0,00
Aux. Administración	JORNADA DIA: 12 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	746,64	13.300,00	101,10	1.213,18
Personal de Telefonía		948,59	14.914,16	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		746,64	13.300,00	101,10	1.213,18
Secretario/a Dirección		1.513,10	22.817,24	0,00	0,00
Secretario/a		1.236,99	18.951,73	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	75,26	903,10
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	35,90	430,80
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	153,46	2.148,50
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO III

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2022

3,00%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.939,76	28.830,56	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.630,17	24.496,32	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.094,66	16.999,18	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	1.017,49	15.918,79	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	898,92	14.299,97	3,43	41,16
Aspirante Croupier B	45 puntos	783,17	14.000,00	113,48	1.361,72

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	1.017,49	15.918,79	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	898,92	14.299,97	3,43	41,16
Aspirante Cajero/a	45 puntos	783,17	14.000,00	113,48	1.361,72

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista/ Fisonomista A	25 puntos	904,58	14.600,08	21,84	262,08
Recepcionista/ Fisonomista B	25 puntos	870,70	14.300,04	36,36	436,32
Asp. Recepcionista/ Fisonomista	25 puntos	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos	904,58	14.600,08	21,84	262,08
Operador/a de Máquinas B	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	870,70	14.300,04	36,36	436,32
Asp. Operador/a Máquinas	(FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a		2.124,04	31.410,42	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.545,62	23.312,61	0,00	0,00
Oficial de 2ª		966,59	15.206,12	0,00	0,00
Aux. Administración	JORNADA DIA: 12 puntos	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58
Personal de Telefonía	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	977,05	15.352,59	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		769,04	14.000,00	129,96	1.559,58
Secretario/a Dirección		1.558,49	23.492,76	0,00	0,00
Secretario/a		1.274,10	19.511,28	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	77,52	930,20
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	36,98	443,73
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	158,07	2.212,95
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá o sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO IV

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2023

3,00%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		SALARIO BRUTO		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.997,95	29.686,48	0,00	0,00		
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.679,08	25.222,21	0,00	0,00		
Croupier A	45 puntos	1.127,50	17.500,15	0,00	0,00		
Croupier B	45 puntos	1.048,02	16.387,35	0,00	0,00		
Aspirante Croupier A	45 puntos	925,89	14.677,57	0,00	0,00		
Aspirante Croupier B	45 puntos	806,66	14.000,00	82,63	991,57		

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		SALARIO BRUTO		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	1.048,02	16.387,35	0,00	0,00		
Cajero/a B	45 puntos	925,89	14.677,57	0,00	0,00		
Aspirante Cajero/a	45 puntos	806,66	14.000,00	82,63	991,57		

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		SALARIO BRUTO		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista/ Fisonomista A	25 puntos	931,71	14.759,14	0,00	0,00		
Recepcionista/ Fisonomista B	25 puntos	896,82	14.300,04	2,45	29,40		
Asp. Recepcionista/ Fisonomista	25 puntos	792,11	14.000,00	99,61	1.195,36		

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		SALARIO BRUTO		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	931,71	14.759,14	0,00	0,00		
Operador/a de Máquinas B		896,82	14.300,04	2,45	29,40		
Asp. Operador/a Máquinas		792,11	14.000,00	99,61	1.195,36		

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE		SALARIO BRUTO		AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a		2.187,76	32.343,73	0,00	0,00		
Oficial de 1ª		1.591,99	24.002,99	0,00	0,00		
Oficial de 2ª		995,58	15.653,31	0,00	0,00		
Aux. Administración	JORNADA DIA: 12 puntos	792,11	14.000,00	99,61	1.195,36		
Personal de Telefonía	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	1.006,36	15.804,16	0,00	0,00		
Operador/a Control Accesos		792,11	14.000,00	99,61	1.195,36		
Secretario/a Dirección		1.605,24	24.188,54	0,00	0,00		
Secretario/a		1.312,32	20.087,62	0,00	0,00		

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	79,84	958,10
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	38,09	457,04
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	162,81	2.279,34
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.