

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 13/03/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha. [2025/2692]

Visto el texto del III Convenio colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con juegos de Casino de Castilla-La Mancha, código de Convenio n.º 77100185012017, suscrito en fecha 30 de julio de 2024, al que se le ha dado nueva redacción en fecha 24 de octubre de 2024 y definitiva en fecha 3 de marzo de 2025, en cumplimiento de los requerimientos efectuados por el Servicio de Trabajo, de una parte por la organización empresarial Asociación de Empresarios de Juego de Castilla-La Mancha (Ejucaman), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FESMC-UGT CLM y CC.OO.-Servicios CLM, en representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 13 de marzo de 2025

La Directora General de Autónomos,
Trabajo y Economía Social
ANA MARÍA CARMONA DUQUE

III Convenio Colectivo Casinos y Establecimientos de Juegos de Casino de Castilla-La Mancha

Capítulo 01: Disposiciones generales
Capítulo 02: Contratación y empleo
Capítulo 03: Organización del Trabajo
Capítulo 04: Régimen disciplinario
Capítulo 05: Salud laboral
Capítulo 06: Igualdad y no discriminación
Capítulo 07: Formación
Capítulo 08: Derechos sindicales
Capítulo 09: Cuestiones sociales
Capítulo 10: Ordenación del tiempo de trabajo
Capítulo 11: Clasificación profesional
Capítulo 12: Condiciones económicas
Disposiciones adicionales
Anexo I: Grupos, categorías y niveles salariales
Anexo II: Condiciones económicas
Anexo III: Puntos de propina

Capítulo 01: Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Castilla-La Mancha (FeSMC-UGT CLM) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO-Servicios CLM); y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación de Empresarios de Juego de Castilla-La Mancha (Ejucaman).

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a los Casinos y Establecimientos de Juego con juegos de casino, regulados como tales en la Ley 5/2021, de 23 de julio, del juego y las apuestas de Castilla-La Mancha y el Decreto 5/2022, de 25 de enero, por el que se regula el régimen jurídico y títulos habilitantes exigidos a establecimientos y empresas de juego y a las personas trabajadoras de estos centros, con excepción del personal de servicio de comidas y bebidas, que se regirán por lo establecido en los convenios colectivos de hostelería del ámbito territorial en que se encuentre su centro de trabajo, y de las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

- En caso de acuerdo durante el período de consultas.
 - El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.
 - En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.
- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas.
 - Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
 - El régimen contenido en este Artículo será conforme a lo preceptuado en el Artículo 84.2 E, dada por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y su disposición transitoria sexta, tras la eliminación del apartado a) de dicho precepto.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. De acuerdo a los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

- g) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, propuesta de modificación del convenio durante su vigencia, para lo cual tendrá que convocar a la mesa negociadora del convenio, incluyendo a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

4. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será el de las organizaciones firmantes.

- Ejucaman: C/ Paris 15, Toledo.
- FeSMC-UGT CLM: Plaza de España 12, Guadalajara.
- CCOO-Servicios CLM: Cuesta de Carlos V 1, Toledo.

Artículo 10. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Capítulo 02: Contratación y empleo

Artículo 11. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la empresa y que no tengan por origen la amortización de puesto de trabajo, serán cubiertas por la empresa, atendiendo a criterios objetivos de formación y capacidad, con personal de la propia empresa y, en su defecto, con personal que pudiese haber sido afectado por expedientes de regulación de empleo extintos.

De los procesos de promoción, ascenso y ocupación de vacantes se informará a la representación sindical.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y técnicas tituladas, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras. En los supuestos en los que las personas trabajadoras tengan acreditada experiencia laboral en el sector, de al menos un año, en el desempeño del puesto de trabajo para el que se les contrate, el período de prueba será de dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada el periodo de prueba será proporcional a la duración del contrato.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora en el momento de la firma del mismo. Se entregará fotocopia del contrato a la representación sindical, así como de las prórrogas. En los casos de subcontratación la representación sindical de la empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 14. Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido.

Con el objeto de mantener e incrementar un trabajo estable en el centro, de forma que se garantice un mínimo de calidad en el servicio prestado, las partes acuerdan que los establecimientos afectados por este convenio deberán mantener un porcentaje mínimo de contratos indefinidos del 70% de la plantilla.

Artículo 15. Contrato fijo-discontinuo.

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato deberá detallar claramente:

- La actividad cíclica o intermitente de que se trate.
- La determinación de la jornada y su distribución horaria.
- La duración estimada de la actividad fija discontinua.

El orden de llamamiento, dentro de la misma categoría profesional, se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc. El llamamiento se realizará con una antelación mínima de 7 días, mediante una comunicación a la persona trabajadora y a la representación sindical.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada ordinaria del personal contratado a tiempo parcial, se ampliará consolidando cada año el 50% de las horas complementarias realizadas durante el año, ya sean pactadas o voluntarias

Artículo 17. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Contrato de puesta a disposición.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances, así como para la realización de campañas específicas.

Las empresas darán a conocer a la representación de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las personas trabajadoras afectadas, en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquella puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de

trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de la representación de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 19. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 3.i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo. Se respetará en todo caso el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 2.m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo. Se respetará en todo caso el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. Cambio de empresario. Sucesión de empresa.

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22. Despidos.

La empresa complementará la comunicación de cese a la persona trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora podrá ser visado, a petición de la persona trabajadora, en el momento de la firma, por la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o representación sindical.

Artículo 23. Dimisión.

Cuando la causa del cese sea por voluntad de la persona trabajadora, esta deberá preavisar a la empresa, por escrito, con la antelación mínima de 30 días, si se trata de personal perteneciente a las funciones y categorías que en el artículo 12 tienen fijado un período de prueba de 6 meses, y de 15 días, el resto del personal.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación o de la nómina el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Artículo 24. Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de una persona trabajadora, se efectuarán por escrito y podrá tener la firma en el mismo acto de un o una representante sindical.

Artículo 25. Jubilación parcial y contrato de relevo.

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 y la disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha decisión realizando un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 03: Organización del trabajo

Artículo 26. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados y delegadas de personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 27. Modificación de condiciones de trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio, cuando proceda legalmente, se efectuarán entre aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntariedad se establecerá prioridad de permanencia, por este orden,

1. Representantes de las personas trabajadoras.
2. Personas trabajadoras con mayores cargas familiares
3. Personas trabajadoras con mayor antigüedad (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo)

Artículo 29. Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, el periodo para poder reclamar el ascenso por encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional será de cuatro meses durante un año o seis durante dos años.

Artículo 30. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, especialmente a lo establecido en sus artículos 87 al 91, y a lo establecido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 04: Régimen disciplinario**Artículo 31. Graduación de las faltas.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con La graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

La relación de faltas que se expresa, tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entenderán complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad de la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.
 2. No cursar en 24 horas la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, las distracciones o falta de atención que causen un perjuicio a la empresa. Si como consecuencia se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 4. Pequeños descuidos en la conservación del material, si se produjeran perjuicios de escasa consideración en el mismo.
 5. Falta de aseo y limpieza personal u otras características estéticas que puedan afectar a la imagen de la empresa.
 6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
-

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, sin perjuicio de aquellas que puedan ser consideradas como faltas graves.
8. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como muy grave
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
10. El uso de dispositivos de comunicación personales en la sala, salvo autorización de la empresa. La reiteración en el uso del dispositivo tras ser avisado por la empresa constituirá falta grave.

Artículo 33. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. La inasistencia al trabajo, o una sola falta de puntualidad de 30 minutos o superior, sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un período de treinta días o tres días en un periodo de noventa días.
3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
11. Las distracciones, negligencias y falta de atención al trabajo, que revistan trascendencia por la perturbación que origine en el mismo, o por la desatención que pueda presentar hacia el cliente.
12. La embriaguez o el consumo de drogas, fuera de actos de servicio que repercuta en el mismo.
13. Las faltas leves cuando medie mala fe manifiesta.
14. Simulación de enfermedad o accidente.
15. No cumplir diariamente con instrucciones de la empresa en el servicio a prestar, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes o impresos requeridos, particularmente los libros electrónicos de juego, salvo que el incumplimiento se califique como muy grave.
16. Invitar a clientes a abandonar la sala antes del cumplimiento del horario aun cuando haya poca actividad en la sala.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de seis meses, o quince durante un año.
2. Faltar tres o más días al trabajo durante un período de treinta días, o cuatro o más en un período de 90 días, sin causa que los justifique.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
8. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, las compañeras, subordinados y subordinadas.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o las compañeras de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
13. La simulación de enfermedad o accidente.
14. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
15. Falta notoria de respeto o consideración al público.
16. La comisión por un o una superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o la subordinada.
17. El incumplimiento de los reglamentos de juego y demás disposiciones aplicables y en especial:
 - Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio.
 - Participar directamente o por medio de tercera persona en los juegos de azar que se practiquen en las salas de juego existentes en el Establecimiento de Juego de Casino.
 - Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos.
 - Conceder préstamo a los jugadores o las jugadoras.
 - Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado para ello.
 - Transportar fichas, placas o dinero durante su servicio en el interior del casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados, o resulte improcedente.
 - Consumir bebidas alcohólicas o drogas, durante las horas de servicio.
18. Participar, organizar o jugar en partidas o juegos no autorizados.
19. No cumplir con las obligaciones derivadas de normativa en materia de servicio de admisión, verificación de entrada, registro de prohibidos y asistencias.

Artículo 35. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo por falseamiento de datos en documentación de partidas de juego. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 36. Prescripción de las faltas.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 05: Salud laboral

Artículo 37. Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud, como mínimo a través de una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 39. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Equipos de trabajo y medios de protección.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo completa una vez al año.

El calzado será elegido por la persona trabajadora, cumpliendo las especificaciones de uniformidad de la empresa.

Artículo 41. Evaluación de riesgos.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Capítulo 06: Igualdad y no discriminación

Artículo 42. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o discapacitadas o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 43. Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral.

1. Se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

- Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.
- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde

que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

- Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 44. Promoción del empleo para personas con discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Capítulo 07: Formación

Artículo 45. Formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, además de lo establecido en el punto 3 de dicho artículo, las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso retribuido de hasta 30 horas al año para asistir a actividades formativas.

Capítulo 08: Derechos sindicales

Artículo 46. Representación de las personas trabajadoras.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa, a delegados y delegadas de personal y a delegados y delegadas sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 47. Organizaciones Sindicales.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 48. Acción sindical, secciones sindicales y delegados y delegadas sindicales.

El límite de 250 personas trabajadoras establecido en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical para constituir Secciones Sindicales y nombrar Delegados o Delegadas Sindicales en las empresas quedará establecido en 150 personas trabajadoras en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Además de lo establecido en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las empresas de entre 150 y 249 personas trabajadoras, las centrales sindicales con representación en el comité de empresa podrán nombrar un delegado o una delegada sindical que tendrá todas las garantías y derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas facilitarán a las secciones sindicales constituidas un tablón de anuncios en el que poder fijar información para las personas trabajadoras, así como de un local donde poder desarrollar sus actividades.

Artículo 49. Cargos sindicales.

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 50. Comités de Empresa, delegados y delegadas de personal.

El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se verá incrementado en 5 horas mensuales para todos los delegados y todas las delegadas de personal y miembros de comité de empresa. Debido a la peculiaridad de la prestación del trabajo que supone en muchos casos su desempeño en dos días diferentes, podrá suponer la concesión de la licencia para la necesidad sindical el día anterior a la actividad sindical.

Los miembros del Comité de Empresa, que hayan sido elegidos en la misma candidatura podrán acumular su crédito horario, en uno/a o varios/as de ellos/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, o creando una bolsa de horas sindicales gestionada por la central sindical que presentó la candidatura, que será la encargada de comunicar a la empresa que delegados o delegadas, y en qué momento, harán uso de dichas horas.

Artículo 51. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran en calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente.

Capítulo 09: Cuestiones sociales

Artículo 52. Adaptación al puesto de trabajo.

Si la capacidad laboral de una persona trabajadora quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa asignará a la persona trabajadora a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral.

Artículo 53. Complementos de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, a partir del primer día y hasta los 12 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, a partir del 13º día y hasta un máximo de 6 meses.

Artículo 54. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras que garantice el capital establecido en el anexo de condiciones económicas en caso de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 55. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa abonará a los herederos o las herederas legales del mismo, la cantidad correspondiente a una mensualidad completa, con arreglo al salario de la persona trabajadora.

Artículo 56. Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

Las personas trabajadoras que accedan a la jubilación ordinaria o anticipada y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la empresa, percibirán un premio de vinculación de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad de acceso a la jubilación	Mensualidades de salario
Edad legal de jubilación	1
Entre 1 año antes de la edad legal de jubilación y la edad legal de jubilación	2
Faltándole más de 1 año para la edad legal de jubilación	3

A propuesta de la empresa o la persona trabajadora estos premios de vinculación podrán ser sustituidos por permisos retribuidos especiales, cambiando las mensualidades de salario por meses de permiso retribuido, que se disfrutarán en los meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación. La sustitución de las mensualidades por permisos retribuidos deberá ser comunicada con 1 mes de antelación a la supuesta fecha de inicio del permiso.

Si la persona trabajadora llevase entre cinco y diez años en la empresa o, si la desvinculación de la empresa fuese por una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, tendrá derecho a una mensualidad de salario.

Capítulo 10: Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 57: Jornada laboral anual y semanal.

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo es de 1792 horas anuales. Se establece jornada laboral media de 40 horas de trabajo efectivo a la semana (sin superar la jornada anual) y dadas las especiales características de la actividad se pacta un horario flexible sin que la jornada diaria exceda de 10 horas. Esta jornada de 10 horas diarias no se podrá realizar más de cuatro días seguidos.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de dos días completos ininterrumpidos.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotación lo más equitativamente posible.

No obstante, lo anterior, dadas las especiales características de la actividad y de que la influencia de público, de forma genérica, se produce de jueves a domingo, festivos o vísperas de festivos, en el supuesto de que se produjera un cierre total o parcial de la actividad de lunes a miércoles, la empresa podrá hacer coincidir el descanso con los días de cierre de la actividad, siempre y cuando este sea de una duración de, al menos, 3 días.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo. Estos descansos no podrán comenzar antes de 3 horas después del inicio de la jornada, ni terminar después de 2 horas antes del final de la misma.

Además, en el caso de la categoría de croupier, cuando se esté haciendo una disposición efectiva de demanda de juego durante 90 minutos, se dispondrá de un tiempo de descanso de 15 minutos.

La dirección del Establecimiento de Juego de Casino quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución de los descansos planificada en el horario provisional, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación, tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible.

Artículo 58. Calendario laboral.

Las empresas expondrán antes del día 25 de cada mes un calendario laboral del mes siguiente, donde se hará constar, para cada persona trabajadora.

- Días de trabajo, con horario de entrada y salida
- Días de descanso semanal
- Días de vacaciones
- Días de compensación de festivos.

Artículo 59. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, de los cuales al menos serán 15 días ininterrumpidos, y deberán de coincidir entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo pacto entre empresa y persona trabajadora.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. Cada persona trabajadora conocerá su fecha de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 60. Horas complementarias.

Se estará a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Sólo se podrá establecer pacto de horas complementarias con las personas trabajadoras que tengan un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, o un contrato a tiempo parcial de duración determinada de duración superior a cuatro meses.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 61. Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación.

Se considera exceso de jornada todas las horas de trabajo que se realicen por encima de las 40 horas semanales, 168 mensuales o 1792 anuales. Este exceso de jornada será compensado en tiempo de descanso (acumulando las horas en días o períodos completos) de la siguiente forma.

- El exceso semanal, se compensará dentro de las 4 semanas siguientes a la semana en que se realiza.
- El exceso mensual, se compensará dentro de los 3 meses siguientes al mes en que se realiza.
- El exceso anual, se compensará dentro del primer trimestre del año siguiente al que se realiza.

Si transcurrido el plazo de compensación en tiempo de descanso no se hubiese compensado, las horas de exceso se transformarán en horas extraordinarias y se abonarán como tales, dentro de los límites que establece el E.T. (80 horas anuales).

La dirección de la empresa informará mensualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Artículo 62. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 63. Trabajo en festivos.

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse, a través de mutuo acuerdo, de cualquiera de las formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el Primero de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales.
- b) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que convengan a la empresa y a la persona trabajadora.

- c) Compensar las horas correspondientes a dichos días, mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de la plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.
- d) Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y la persona trabajadora.

Cuando la realización de trabajos en festivos no hubiera sido compensada en cualquiera de las formas previstas en los apartados anteriores, dichas horas a efectos de retribución deberán ser abonadas como Plus Festivo cuya cuantía equivaldrá al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

En el supuesto de que entre la empresa y los trabajadores, no se alcanzara mutuo acuerdo sobre la forma de compensación de los festivos abonables y no recuperables, será de aplicación la fórmula prevista en el apartado b), esto es disfrute de días de descanso, de forma que el trabajador fije el 50 % del disfrute, esto es siete días o la parte proporcional de festivos efectivamente trabajados y los otros siete o la parte proporcional de festivos efectivamente trabajados por la empresa, ello siempre sin perjuicio de los descansos por su jornada ordinaria. (*)

Artículo 64. Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso, si fuese posible, y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el periodo que permanezca el motivo. En caso de desplazamiento fuera de España, se podrán añadir hasta otros cinco días más no retribuidos.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km, el permiso se ampliará de la siguiente forma:
- A otra localidad dentro de la misma provincia: dos días
 - A una provincia limítrofe: tres días
 - Al resto de España: cuatro días
 - Fuera de España: cuatro días, a los que se podrán añadir hasta cinco días más no retribuidos.
- c) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por bautizo, primera comunión, o ceremonias análogas de distintas creencias religiosas, de hijos, hijas, nietos y nietas.
- e) Quince días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual. Si el traslado es a más de 150 kms. Se añadirá un día más.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso de trabajo o residencia de la persona trabajadora y su cónyuge o ascendientes y descendientes directos, debiendo justificar también el tiempo de ejecución empleado en el trámite.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación asistida, así como para la asistencia a las sesiones informativas previas a la acogida o adopción de menores, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 18 años, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad o dependientes; con obligación de justificar debidamente la asistencia a dicha consulta. Este permiso podrá ser utilizado para acompañar a hijos o hijas menores de 18 años a sesiones de tratamientos oncológicos o análogos (diálisis, inmunoterapia, etc....).
- k) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.
- l) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.

Debido a la peculiaridad de la prestación del trabajo que supone en muchos casos su desempeño en dos días diferentes, la licencia solicitada con la debida antelación, podrá ser efectiva a partir del día anterior al hecho causante. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

n) En el resto de los permisos no previstos en los puntos anteriores nos remitimos a lo dispuesto en el articulado vigente en cada momento del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 65. Maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 66. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas que se calcularán de la siguiente forma:

20 dividido por el porcentaje de jornada de la persona trabajadora = número de días naturales de permiso.

$$\text{Días Permiso Lactancia} = \frac{20}{\% \text{ Contrato}}$$

Atendiendo a esta fórmula y a modo de ejemplo la cantidad de días naturales de permiso en las jornadas más habituales serían las siguientes:

	Porcentaje Contrato	Días Licencia	
20	100,0%	20,00	=20/1,00
20	87,5%	22,86	=20/0,85
20	75,0%	26,67	=20/0,75
20	50,0%	40,00	=20/0,50

Debiéndose calcular en su caso para jornadas diferentes de las expuestas en la tabla de ejemplo.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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 persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, hasta un total de 120 horas.

Artículo 67. Flexibilidad por conciliación.

Además de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectadas por este convenio que tengan a su cargo el cuidado y educación de menores de seis años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

Artículo 68. Excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia que podrá ser de 42 meses para cuidado de hijos o hijas, y de 30 meses para el cuidado de familiares

Artículo 69. Excedencias voluntarias.

La persona trabajadora que disfrute de una excedencia voluntaria de acuerdo con el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría

equivalente durante el periodo de un año, siempre que durante este tiempo no haya trabajado en una empresa dedicada a la misma actividad, en caso contrario o transcurrido este primer año conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa de acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. Licencia sin sueldo.

Las personas trabajadoras con antigüedad superior a un año tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años, deberá ser solicitada con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otra persona trabajadora de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas o si coincidiera con los periodos de máxima actividad del negocio.

Artículo 71. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración. En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, se podrá reincorporar a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

Artículo 72. Víctimas de violencia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 11: Clasificación profesional

Artículo 73. Clasificación del personal.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender ni presuponer que en el Establecimiento de Juego de Casino existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento de cada momento.

- Grupo profesional: se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las funciones y el contenido general de la prestación, con sus diversas categorías, aptitudes profesionales y titulaciones.
- Categoría: se entenderá por categoría cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño eficaz de los puestos de trabajo.

Artículo 74. Grupos y Categorías Profesionales.

La estructura del personal es la siguiente:

• Área Funcional 1 (Juego)

- Grupo 1. Dirección

- a) Director/a
- b) Subdirector/a

- Grupo 2. Personal de sala

- a) Jefe/a de área
- b) Técnico/a de Mesa
- c) Croupier
 - Croupier A
 - Croupier B
- a) Locutor/a-Vendedor/a
- b) Técnico/a de Máquinas y Apuestas
- c) Aspirante a Croupier

- Grupo 3. Personal de caja

- a) Cajero/a
- b) Auxiliar de Caja

• Área Funcional 2 (Administración)

- Grupo 1. Administración

- a) Jefe/a Administrativo/a
- b) Oficial Administrativo/a
- c) Auxiliar Administrativo/a

- Grupo 2. Almacén

- a) Encargado/a de Almacén
- b) Especialista de Almacén
- c) Auxiliar de Almacén

• Área Funcional 3 (Servicios complementarios)

- Grupo 1. Personal de seguridad.

- a) Jefe/a de Seguridad
- b) Especialista de Seguridad
- c) Especialista de Recepción y Admisión
- d) Auxiliar de Seguridad

- Grupo 2. Personal de mantenimiento y limpieza.

- a) Encargado/a de Mantenimiento y Limpieza
- b) Especialista de Mantenimiento
- c) Especialista de Limpieza
- d) Auxiliar de Mantenimiento y Limpieza.

Artículo 75. Definición de Categorías Profesionales.

La estructura del personal es la siguiente:

• Área Funcional 1 (Juego) Se incluye en este grupo a todo el personal que interviene directamente en la actividad de juego, dirección y supervisión.

- Grupo 1. Dirección.

- a) Director/a: Es la persona, provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración o Gerencia de la empresa y con conocimiento preciso de la mecánica operativa y técnica de la misma, tiene la responsabilidad de todos los departamentos con potestad disciplinaria, estando encargada de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos
- b) Subdirector/a: Es quien, en posesión de la titulación adecuada, y por designación de la empresa, auxilia al/a la director/a y lo/a sustituye, en caso necesario.

- Grupo 2. Personal de sala.

- a) Jefe/a de área: Es el/la empleado/a responsable ante la dirección de controlar, el comienzo y desarrollo y cierre de una o varias partidas al objeto de asegurar el más alto nivel de eficiencia, seguridad y servicio al cliente de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente.
- b) Técnico/a de Mesa: desarrolla el juego del bingo, es la persona que comprueba el sorteo, cartones vendidos y el cobro y pago de los mismos.
- c) Croupier: Es el/la empleado/a responsable ante la dirección y e/la jefe/a de área de realizar y en su caso controlar las operaciones, solo/a o en equipo, con los elementos de juego necesarios, para que la partida o partidas, comiencen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad.

La categoría de croupier se distinguirá en 2 subclases: croupier de primera categoría, esto es, aquel que acredite tener al menos 1 año de experiencia en la empresa como croupier de segunda categoría, que a su vez debe de tener al menos de 1 año de experiencia en la empresa, como aspirante a croupier.

d) Locutor/a-Vendedor/a: Es quien realiza la venta de los cartones, lectura de las bolas y abona los premios a los clientes.

e) Técnico/a de máquinas y apuestas: Controla y supervisa el correcto funcionamiento de todas las máquinas que existen en Establecimiento de Juego de Casino y da atención a los clientes en los problemas que se puedan plantear en este sentido.

f) Aspirante a croupier: Es el/a empleado/a que con una formación teórica impartida en la escuela de croupiers de los casinos, realiza la práctica de los estudios recibidos bajo la tutela de los/as croupiers del centro, quienes les prestarán la asistencia y orientaciones que requiere su preparación y formación práctica.

- Grupo 3. Personal de caja

a) Cajero/a: Es el/la empleado/a responsable ante la dirección de la realización de las actividades de la administración contable del establecimiento de juego de casino, y, especialmente del control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas recreativas y de azar, así como la correcta operación y funcionamiento de las mismas en el propio establecimiento, y las operaciones generales y específicas de los clientes y visitantes, que definen las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, con las máximas garantías de seguridad, eficacia y buen trato al cliente.

b) Auxiliar de caja: Es el/a empleado/a que trabaja bajo la tutela de los/as cajeros/as del centro, quienes le prestarán la asistencia y orientación que requiere su preparación y formación práctica.

• Área Funcional 2 (Administración) Se incluye en este grupo a todo el personal que se encarga de tareas administrativas, así como del control de mercancías y existencias.

- Grupo 1. Administración.

a) Jefe/a administrativo/a: Es el/la empleado/a responsable de coordinar y dirigir todos los trabajos del área administrativa.

b) Oficial administrativo/a: Es el/la empleado/a que, poseyendo una preparación completa en trabajos de oficina, desempeña los de mayor responsabilidad con plena iniciativa. Corresponde a esta categoría los trabajos de contabilidad que exigen discernimiento y solución, redacción de documentos, contratos, memorias, escritos y correspondencia no formularia; confección completa de nóminas y liquidaciones de la seguridad social; elaboración, análisis e interpretación de estadísticas y, en general, las que requieran elevado grado de capacidad y experiencia.

c) Auxiliar administrativo/a: Es el/la empleado/a que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos corrientes, que no precisan de especial iniciativa, tales como mecanografiar escritos y correspondencia; archivo y clasificación de fichas y documentos; inscribir anotaciones en el libro de registros; manejar máquinas calculadoras y demás trabajos del mismo nivel.

- Grupo 2. Almacén.

a) Encargado/a de almacén: Es el/la empleado/a responsable de coordinar y dirigir todos los trabajos de almacén

b) Especialista de almacén: Habrá de recibir toda clase de mercancías y comprobar todos los pedidos realizados, que deberán llevar su visto bueno, haciendo los asientos en los libros correspondientes o en documentos similares de control e inventario, cuidará de suministrar a las distintas dependencias, previa entrega de vales firmados por los/las encargados/as.

c) Auxiliar de almacén: Auxiliará al/a la especialista de almacén en las operaciones de embotellado, trasiego, carga y descarga de todo tipo de material.

• Área Funcional 3 (Servicios complementarios) Se incluye en este grupo el personal encargado de seguridad, mantenimiento, limpieza, etc. Es decir, servicios complementarios a la actividad principal.

- Grupo 1. Personal de seguridad.

a) Jefe/a de seguridad: Es el/la responsable de la seguridad en el establecimiento, coordinando y dirigiendo a todo el personal del área.

b) Especialista de seguridad: Es aquel/la trabajador/a que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, desempeña personal y directamente las tareas de vigilancia y protección del local, bienes o personas, que se le encomienden, con arreglo a las instrucciones que le sean facilitadas para cada tipo de vigilancia o protección.

c) Especialista de Recepción y Admisión: Es el/a empleado/a responsable ante la dirección de recepción de realizar las operaciones necesarias para facilitar la captación, admisión al recinto del Establecimiento de Juego de Casino y

el control dentro del mismo de los clientes, de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente. Estas operaciones comprenden entre otras, la emisión de tarjetas o tickets de entrada, comprobación de ficheros, cobro de entradas, control de fisonomía, funcionamiento de servicios anejos, (guardarropía, teléfonos) y cualesquiera otros trabajos interiores o exteriores que tengan por objeto la promoción o captación de clientes para las salas de juego o actos organizados por el Establecimiento.

d) Auxiliar de seguridad: Es el/a empleado/a que auxilia a los/as empleados/as de seguridad en las funciones que deben realizar

- Grupo 2. Personal de mantenimiento y limpieza.

a) Encargado/a de mantenimiento y limpieza: Coordina los trabajos de mantenimiento y limpieza y al personal que los realiza.

b) Especialista de mantenimiento: Es el/la empleado/a responsable de la ejecución de los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación en todo el establecimiento de juego de casino.

c) Especialista de Limpieza: Como su nombre indica, son los/as trabajadores/as encargados del aseo y limpieza de los locales, y de los trabajos relacionados con el lavado de ropas, uniformes, lencería y varios.

d) Auxiliar de mantenimiento y limpieza: Es el/la empleado/a que auxilia a los/as empleados/as de mantenimiento y limpieza en las funciones que deben realizar.

Artículo 76. Promoción.

La promoción y ascensos del personal tendrán como finalidades:

a) Optimizar la estructura, adecuando la capacidad personal a la función del puesto

b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico

c) Complementar la política de selección y formación del personal

d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados

Promociones

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 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.

La categoría de "Aspirante a Croupier" sólo podrá mantenerse durante un periodo de doce meses, al cabo del cual será obligatorio el ascenso a la categoría de "Croupier"

Capítulo 12: Condiciones económicas

Artículo 77. Pago del salario.

El pago de las nóminas se efectuará mensualmente antes del día 8 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

Se tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 75% del importe del salario y previa justificación de su necesidad.

Artículo 78. Conceptos económicos.

Las retribuciones del presente convenio estarán formadas por Salario Base y Complementos.

Artículo 79. Salario Base.

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en cantidad anual, en el Anexo de Condiciones Económicas, en la que se incluye la cantidad correspondiente a gratificaciones extraordinarias y su cómputo mensual es el resultado de dividir dicho total entre 14.

Artículo 80. Incrementos Salariales.

Año 2024: 3% con efectos 01 de enero de 2024, sobre todos los conceptos del convenio, tabla anexo II.

Año 2025: 3% sobre todos los conceptos del convenio, tabla anexo II.

Año 2026: 3% sobre todos los conceptos del convenio, tabla anexo II.

Art. 80.(bis) Cláusula de Actualización y Diferencia entre Niveles.

En el caso de que el IPC de cada uno de los años 2025 y 2026 superase los incrementos del 3% pactado, se aplicará una cláusula de actualización de hasta un máximo del 1% anual, que no darán lugar a atrasos en el citado año, se tendrá en cuenta solo a efectos del cálculo de la tabla del año posterior.

De igual modo de producirse nuevos incrementos en el SMI, o cualquier otra variación durante la vigencia del convenio, las revisiones resultantes deberán garantizar una diferencia entre niveles de al menos 1,25% en el salario mensual.

Artículo 81. Complementos personales:

Se establece un Complemento Personal que comprenderá aquellas retribuciones que, por provenir de la aplicación de otro convenio, antes de la entrada en vigor de este (como el de las empresas organizadoras del juego del bingo), o de pactos previos, se perciban de forma personal e individualizada y que no tengan encaje en otros complementos descritos en este convenio.

Artículo 82. Gratificaciones extraordinarias.

El salario base y los complementos personales se dividen en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias, estas pagas se abonarán de la siguiente forma:

- Paga de Verano: se abonará el 20 de junio, correspondiente al primer semestre del año.
- Paga de Navidad: se abonará el 20 de diciembre, correspondiente al segundo semestre del año.

Por acuerdo con la empresa, estas pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

Artículo 83. Complementos.

Se establecen los siguientes complementos, cuyas cantidades, en cuantía anual, se establecen en el Anexo de Condiciones Económicas:

1. Plus de Convenio: distinguiendo la prestación de servicios en Casinos o en Establecimientos de Juego de Casinos y retribuirá la dedicación, calidad en la prestación de la persona trabajadora, y la eventual prolongación por un mínimo período de la jornada por necesidades del cierre de la actividad y la prestación en festivos de su trabajo.
2. Plus de Nocturnidad: para retribuir a aquellas personas trabajadoras que presten su jornada total o parcialmente a partir de las 22:00 horas.
3. Plus de Quebranto de Moneda: para retribuir el trabajo que se desarrolla en relación directa con manejo de fondos, por las pérdidas que eventualmente puedan producirse, y va dirigido a las categorías de Cajero/a, Técnico/a de Mesa y Locutor/a-Vendedor/a.
4. Plus de Festivos: de acuerdo a lo regulado en el art. 63, con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria cuando el trabajo en festivos no hubiera sido compensado.

Artículo 84. Reparto del tronco de propinas.

El Decreto 5/2022, de 25 de enero, por el que se regula el régimen jurídico y títulos habilitantes exigidos a establecimientos y empresas de juego de la Consejería de Hacienda de Castilla-La Mancha establece en su artículo 54.1 "El régimen de las propinas se adecuará a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores".

En consecuencia, con lo anterior, para el reparto de propinas, primará lo acordado entre la empresa y las personas trabajadoras.

Para el caso de no existir acuerdo se remitirá a lo que se establezca en el Anexo de Puntos de Propina.

Se entiende por “Tronco de Propinas”, la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las Mesas, junto a la propina de Recepción, Caja y Sala de Máquinas. El Tronco de Propinas destinado a las personas trabajadoras nunca podrá ser inferior al 35% del total percibido por tal concepto.

El devengo de este concepto no retribuido y de carácter extrasalarial será mensual, iniciándose el día 21 de cada mes natural y finalizando el día 20 del siguiente, ambos inclusive.

Con carácter general el disfrute de vacaciones y de licencias retribuidas no limitará el derecho de las personas trabajadoras a participar con plenos efectos en el reparto de las propinas cuyo devengo coincida con tales situaciones. En cada empresa podrá pactarse con la representación legal de las personas trabajadoras un régimen distinto de reparto de propinas a percibir en situación de I.T. por cualquier causa.

A falta de pacto expreso de reparto de propinas, durante la situación de Incapacidad Temporal, entre representación de los trabajadores y la empresa el régimen de reparto será el siguiente:

- 100% en IT derivadas de enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, así como aquellos procesos de incapacidad derivados de procesos oncológicos y maternidad.
- Para el resto de casos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, la persona trabajadora, solo participara en el reparto de la propina durante los 15 primeros días de baja.

Artículo 85. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

Salario Hora = (SB + CP + PC + PN + QM) / HJ

- SB: Salario Base Anual
- CP: Complementos Personales Anuales.
- PC: Plus de Convenio Anual
- PN: Plus de Nocturnidad Anual
- QM: Plus de Quebranto de Moneda Anual
- HJ: Horas de Jornada Anual

Artículo 86. Complemento por horas extraordinarias.

Cuando los excesos de jornada establecidos en el artículo 61 “Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación”, de este convenio, se conviertan en horas extraordinarias, por no haber sido compensados en el plazo correspondiente, se abonarán con un precio del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 87. Retribución de los contratos formativos.

- Contrato para la obtención de la práctica profesional:
 - Primer año: 70% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
 - Segundo año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
 - A partir del día 1 de abril de 2.022, con la entrada en vigor del RD - Ley 32/2021 de 28 de diciembre, la duración máxima de este tipo de contratos será de un año.
- Contrato de formación en alternancia:
 - Primer año: 70% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
 - Segundo año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
 - Tercer año: 90% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

A partir del día 1 de abril de 2.022, con la entrada en vigor del RD - Ley 32/2021 de 28 de diciembre, la duración máxima de este tipo de contratos será de dos años.

En todo caso, la cuantía debe respetar el SMI vigente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 88. Incentivos

Las empresas, de acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, podrán establecer sistemas de incentivos para incrementar las retribuciones establecidas en este convenio

Disposiciones transitorias

Primera: Complemento Especial.

Las personas trabajadoras, que por los conceptos de nómina no alcance el nivel decretado de SMI, recibirá un complemento especial, que consistirá en la cantidad que se detalla en el anexo de condiciones económicas o aquella que falte para alcanzar el SMI.

Una vez establecido por el gobierno el SMI para los años se reunirá la comisión paritaria del convenio para establecer las cantidades definitivas de este complemento para dichos años.

Segunda: Extensión ámbito de aplicación del presente convenio.

Con objeto de atender la solicitud elevada a la comisión negociadora por la patronal representativa de los establecimientos de juego de Castilla-La Mancha comercializadores de máquinas recreativas sobre la posibilidad de regular las relaciones laborales a derivadas de su actividad a partir del presente convenio, las partes firmantes se obligan durante la vigencia del mismo a estudiar la viabilidad de dicha aplicación a dichas empresas y se comprometen a mantener reuniones al menos cada dos meses para tal fin.

Anexo I
Grupos, Categorías y Niveles Salariales

Juego	Administración	Servicios Complementarios	Nivel Salarial
Director/a			1
Subdirector/a			2
Jefe/a de área	Jefe/a administrativo	Jefe/a de seguridad	3
Cajero/a	Jefe/a de almacén	Encargado/a de mantenimiento y limpieza	3
Técnico/a de mesa			4
Croupier clase primera			
Croupier clase segunda	Oficial administrativo/a	Especialista de seguridad	5
Locutor/a-Vendedor/a	Especialista de almacén	Especialista de mantenimiento	5
Técnico/a de máquinas y apuestas		Especialista de recepción y admisión	5
Auxiliar de caja		Especialista de limpieza	5
Aspirante a croupier	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar de seguridad	6
	Auxiliar de almacén	Auxiliar de mantenimiento y limpieza	6

Anexo II
Condiciones Económicas

Tabla Salarial 2024
(con efectos retroactivos al 01 de enero de 2024)

Salario Base	Anual (14 Pagas)	Mensual
Nivel Salarial 1	21.574,48 €	1.541,03 €
Nivel Salarial 2	18.492,35 €	1.320,88 €
Nivel Salarial 3	15.410,22 €	1.100,73 €
Nivel Salarial 4	14.283,46 €	1.020,25 €
Nivel Salarial 5	14.003,40 €	1.000,24 €
Nivel Salarial 6	13.728,82 €	980,63 €
Complementos		
Plus de Convenio	Plus de Convenio	
Casinos	1.188,91 €	99,08 €
Establecimientos de Juego con juegos de casino	1.056,66 €	88,05 €
Otros complementos	Otros complementos	
Plus de Nocturnidad	1.090,52 €	90,88 €
Quebranto de moneda	190,84 €	15,90 €
Horas Extraordinarias	+ 50% hora ordinaria	
Hora Festiva	+ 75% hora ordinaria	
Contratos Formativos		
Practicas		
Primer año	70%	
Segundo año	80%	
Formación		
Primer año	70%	
Segundo año	80%	
Tercer año	90%	
Seguro de accidentes	19.715,70 €	

Salarial Definitiva 2025

Con efectos desde el 01 de enero de 2025.

(Revisadas las cantidades del año 2024 con un incremento del 3%, y una vez adaptadas al SMI, con la adecuación a lo establecido en el art. 80.bis sobre garantía entre niveles)

Salario Base	Anual (14 Pagas)	Mensual
Nivel Salarial 1	22.221,72€	1.587,27€
Nivel Salarial 2	19.047,12€	1.360,51€
Nivel Salarial 3	15.872,53€	1.133,75€
Nivel Salarial 4	14.725,75€	1.051,84€
Nivel Salarial 5	14.543,96€	1.038,85€
Nivel Salarial 6	14.364,40€	1.026,03€

Complementos

Plus de Convenio		
Casinos	1.224,58€	102,05€
Establecimientos de Juego con juegos de casino	1.088,36€	90,70€

Otros Complementos

Plus de Nocturnidad	1.123,24€	93,60€
Quebranto de moneda	196,56€	16,38€
Horas Extraordinarias	(+50% Hora Ordinaria)	
Hora Festiva	(+75% Hora Ordinaria)	

Contratos Formativos

Prácticas	
Primer año	70%
Segundo año	80%
Formación	
Primer año	70%
Segundo año	80%
Tercer año	90%

Seguro de Accidenes	20.307,17€
---------------------	------------

Tabla Salarial Provisional 2026

Con efectos desde el 01 de enero de 2026.

(Actualizadas las cantidades del año 2025 con un incremento del 3%, y a la espera de posibles revisiones del art. 80 y 80(bis))

Salario Base	Anual (14 Pagas)	Mensual
Nivel Salarial 1	22.888,37€	1.634,88€
Nivel Salarial 2	19.618,53€	1.401,32€
Nivel Salarial 3	16.348,71€	1.167,76€
Nivel Salarial 4	15.167,53€	1.083,39€
Nivel Salarial 5	14.980,27€	1.070,02€
Nivel Salarial 6	14.795,33€	1.056,81€

Complementos

Plus de Convenio		
Casinos	1.261,32€	105,11€
Establecimientos de Juego con juegos de casino	1.121,01€	93,42€

Otros Complementos

Plus de Nocturnidad	1.156,94€	96,41€
Quebranto de moneda	202,46€	16,87€
Horas Extraordinarias	(+50% Hora Ordinaria)	
Hora Festiva	(+75% Hora Ordinaria)	

Contratos Formativos

Practicas	70%
Primer año	80%
Segundo año	
Formación	70%
Primer año	80%
Segundo año	90%
Tercer año	20.307,17€
Seguro de Accidentes	20.916,39€

Anexo III
Puntos de Propina

Juego	Puntos
Jefe de área	8-9
Cajero	4
Croupier	4-7
Técnico de máquinas y apuestas	6
Auxiliar de caja	1-2
Aspirante a croupier	2-3

Servicios Complementarios	Puntos
Jefe de seguridad	1-2
Encargado de mantenimiento y limpieza	2
Especialista de seguridad	4
Especialista de mantenimiento	2
Especialista de recepción y admisión	2
Especialista de limpieza	1
Auxiliar de seguridad	2-3
Auxiliar de mantenimiento y limpieza	1