

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3335

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 33/86

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Casino del Mar Menor», de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 3-1-86, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 2-5-86, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 2 de mayo de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

En La Manga del Mar Menor, a 3 de enero de 1986 siendo las dieciséis horas de la tarde y bajo la presidencia de don Manuel Zambrana Sanmartín, se reúnen los componentes de la mesa negociadora con el fin de dar por terminado el proceso negociador del nuevo convenio colectivo que ha de regular las condiciones laborales en la Empresa «Azarmeror, S.A.», durante el próximo año 1986.

Por el Presidente se indica al Secretario que proceda a dar lectura de los artículos aprobados y en los términos en que han sido acordados y redactados en la sesión anterior:

Excedencia: El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Enfermedad con hospitalización: Caso de hospitalización percibirá el 100% de los conceptos salariales durante el tiempo que dure esta situación.

Premio de permanencia: Para todos los trabajadores que al día 1 de enero de 1986 tengan la consideración de fijos de plantilla, percibirán un premio anual de 84.000 pesetas, que se harán efectivas mensualmente a razón de 6.000 pesetas. Dicho premio tendrá la consideración de salarial.

Ámbito temporal: Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», una vez homologado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986.

La vigencia del presente convenio será de 12 meses, comprendidos entre el 1 de enero de 1986 y hasta el 31 de diciembre de 1986.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA Y DE APLICACION EN EL CASINO DEL MAR MENOR

CAPITULO I

Condiciones Generales

Artículo 1.—Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación exclusiva al Casino del Mar Menor, explotado por la Empresa Azarmeror, S.A., con domicilio en Gran Vía, s/n de La Manga del Mar Menor, San Javier-Murcia.

Artículo 2.—Ámbito Funcional.

Este Convenio afecta a todas las actividades existentes para el desarrollo de las funciones propias del Casino.

Artículo 3.—Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores del Casino del Mar Menor.

Artículo 4.—Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», una vez homologado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986.

La vigencia del presente convenio será de 12 meses, comprendidos entre el 1 de enero de 1986 y hasta el 31 de diciembre de 1986.

Artículo 5.—Denuncia.

La denuncia de este convenio deberá ser formalizada por escrito incluyendo certificado del acuerdo al efecto, tomado por la representación social o por la empresa, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión pretendida. La denuncia habrá de realizarse con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de la vigencia del mismo, caso de no efectuarse tal denuncia con la referida antelación se entenderá prorrogado por tácita reconducción en períodos anuales.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por la normativa vigente.

Artículo 6.—Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán los salarios bases, incentivos y gratificaciones voluntarias no absorbibles, que con carácter personal tenga concedidas la empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 7.—Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento quedando integrada según se recoge en el Anexo n.º 1.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocer las diferencias que pudiesen existir con motivo de la aplicación de este convenio, emitiendo informe sobre el tema planteado, cuando así sea requerido para ello.

b) Informar, asesorar y en su caso resolver, sobre las cuestiones que se planteen, sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente a petición fundada de tres o más vocales, o a iniciativa propia.

Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de seis días, debiendo, antes del plazo señalado presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

Para que los acuerdos sean considerados como válidos deberán ser aprobados por mayoría dentro de cada una de las dos partes.

CAPITULO II Régimen de Trabajo

Artículo 8.—Organización de trabajo.

La empresa puede establecer los sistemas de organización, racionalización, modernización y dirección del trabajo que crea conveniente, así como adaptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, siempre y cuando se respeten las normas legales vigentes y las establecidas en este Convenio.

La determinación, clasificación, modificación o supresión de los distintos departamentos, es facultad exclusiva de la empresa.

Para cuanto se estipula en este artículo 8, la empresa deberá previamente consultar con el Comité de Empresa.

Artículo 9.—Admisión de personal.

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo, es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de los límites de las disposiciones legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de colocación.

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, será condición indispensable que su contratación sea aceptada por el Ministerio del Interior, Comisión Nacional del Juego y además, le sea concedida por la misma la oportuna y correspondiente credencial. Sin estos requisitos, todos los contratos de trabajo que pudieran firmarse serán considerados precontratos, adquiriendo eficacia —tan sólo— desde la fecha efectiva de su incorporación al trabajo.

La Dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, acerca de los ingresos habidos en la plantilla.

La retirada de la Credencial Profesional de Juego por la Comisión Nacional de Juego, producirá la extinción automática del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 10.—Período de prueba.

La situación de todo el personal cualquiera que sea la duración del contrato formalizado y las circunstancias de su contratación se considerará provisional durante el período de prueba, el cual tendrá la siguiente duración:

—Licenciados, técnicos titulados y jefes: 6 meses.

—Empleados y obreros cualificados: 3 meses.

—Personal no cualificado: 15 días.

La situación de I.L.T., autoriza a interrumpir el período de prueba, siempre que así se haya hecho constar por escrito en el momento de la contratación del interesado.

Artículo 11.—Rendimientos.

Dado que ambas partes reconocen la imposibilidad de establecer una tabla de rendimientos que afecte a estas actividades los trabajadores manifiestan su compromiso de colaborar con la Dirección para el logro de unos rendimientos máximos a sus mutuos intereses.

Artículo 12.—Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivas a la semana.

Artículo 13.—Descanso semanal.

Por la índole de las necesidades y servicios de la empresa se exceptúa el descanso el día del viernes, sábado y vísperas de festivos, si bien cada empleado gozará de dos días de descanso a la semana.

Se hace la salvedad que en temporada alta o cuando las previsiones de la Dirección lo aconsejen, la Empresa podrá disponer de alguno de los días libres semanales siempre y cuando cada uno de los días no librados por un trabajador a la semana se tomen con posterioridad, a criterio de la empresa.

Artículo 14.—Vacaciones.

Se establece un período anual de 30 días de vacaciones, las que comenzarán en día laborable. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje y a criterio de la empresa podrán compensarse de una de estas dos formas:

a) Añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como días no festivos no descansados.

b) O al descanso compensatorio de un día por día festivo no descansado. La fecha de disfrute de estos descansos será fijada por la empresa.

Artículo 15.—Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

CAPITULO III

Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 16.—Enfermedad o accidente.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que regula dicha materia. En caso de hospitalización el trabajador percibirá el 100% de los conceptos salariales durante el período de tiempo que dure esta situación.

Artículo 17.—Ayuda por matrimonio.

Todos los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de este convenio, teniendo una antigüedad en la empresa de doce meses como mínimo, recibirán en concepto de Ayuda por Matrimonio, la cantidad de pesetas sesenta mil (60.000) con cargo al total bruto del Tronco. Dicha cantidad se abonará previa justificación oficial.

Artículo 18.—Ayuda por natalidad.

Con motivo del nacimiento de hijos de los trabajadores, durante la vigencia de este convenio, con una antigüedad mínima de doce meses, recibirán en concepto de Ayuda por Natalidad, la cantidad de pesetas diez mil (10.000), con cargo al total bruto del Tronco. Dicha cantidad se abonará previa justificación oficial del hecho causante.

Artículo 19.—Vestuario.

A excepción del personal de Admón. y Obras, los trabajadores será dotados de uniforme y prendas de trabajo adecuadas a sus funciones, siempre y cuando la utilización de las mismas sea considerada obligatoria por la Dirección de la Empresa.

Cada titular cuidará al máximo de la conservación y buena presencia de las prendas que se le adjudiquen. La periodicidad de estas prendas vendrá determinada por el estado de conservación de las mismas.

Artículo 20.—Manutención.

A excepción de aquellos trabajadores que finalicen en jornada laboral antes de las 20 horas, salvo que realicen jornada intensiva, se abonará en concepto de manutención la cantidad de trescientas cincuenta pesetas por trabajador y día de asistencia del mismo. El importe resultante se abonará por meses vencidos. Queda exenta la empresa de conceder la manutención en especie.

Artículo 21.—Póliza de accidentes no laborales.

La empresa se obliga a contratar a su cargo una póliza de accidente no laboral, a favor de todos los trabajadores afectados por el presente convenio que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez permanente total para su profesión habitual, siendo los capitales a asegurar de un millón de pesetas para muerte y de dos millones para invalidez permanente. Este artículo entrará en vigor a los treinta días de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 22.—Excedencia.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPITULO IV

Régimen de disciplina en el trabajo

Artículo 23.—Clasificación.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 24.—Faltas leves.

Serán faltas leves:

1.—Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos siempre que de estos retrasos no se deriven grandes perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado —en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.—El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.—No atender al público con la diligencia y corrección debida.

7.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8.—Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de la dependencia de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9.—Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 25.—Faltas graves.

Tienen esta consideración las siguientes:

1.—Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2.—Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3.—La simulación de enfermedad o accidente.

4.—La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5.—Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.

6.—Simular la presencia de un trabajador.

7.—La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.—Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público y que trascienda a éste.

9.—Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa.

10.—La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

11.—Pedir permisos alegando causas inexistentes y otros semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

12.—La falta de consideración o respeto debidos al público.

13.—La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Artículo 26.—Faltas muy graves.

1.—Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.—Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación del trabajo con ésta.

3.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.—El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5.—El consumo de alcohol o drogas durante el servicio.

6.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

7.—La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

8.—Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa.

9.—Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10.—Dedicarse a actividades que la empresa declare incompatibles en el Reglamento de Régimen Interior.

11.—Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respecto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Tendrán el carácter de faltas laborales muy graves, aparte de la responsabilidad en que se pudiera incurrir, todo quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en los artículos 27 y 28 del Reglamento de Casinos de Juego.

Todas las faltas consignadas en los artículos precedentes tienen carácter meramente enunciativo.

Artículo 27.—Sanciones.

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

1.—Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.—Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a dieciséis días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por plazo de hasta veinticuatro meses.

3.—Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días.
- b) Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
- c) Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o dar cuenta a las Autoridades Gubernativas si procediese.

Cuando la Dirección de la empresa imponga una sanción muy grave, se informará de tal hecho al Comité de Empresa.

CAPITULO V Régimen Económico

Artículo 28.—Salarios.

Los salarios del personal afectado por este convenio, son los establecidos en la tabla contenida en la columna primera del Anexo n.º 2, que se acompaña.

Todos los salarios se consideran brutos a todos los efectos, corriendo a cargo del trabajador los descuentos que por Seguridad Social e impuestos le correspondan legalmente.

Artículo 29.—Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir de la empresa dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes en una mensualidad de su salario base más antigüedad, cada una de ellas. Dichas gratificaciones se harán efectivas antes de los días 15 de julio y 22 de diciembre, respectivamente. El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 30.—Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores fijos de plantilla disfrutarán aumentos en sus retribuciones, por años de servicio, consistentes en trienios del 3%, con límite máximo de 12 trienios.

Estos aumentos serán calculados sobre el salario base que perciba el trabajador en el momento de su consolidación.

Para el cómputo de los años de servicio, se tendrá en cuenta los servicios prestados durante el período de prueba. No serán estimados los períodos de excedencia voluntaria o forzosa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la empresa sin solicitar excedencia, y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso.

Artículo 31.—Incentivos sobre opiniones recaudadas.

Mensualmente se repartirá al personal con derecho a participación en el Tronco de Propinas una cantidad en calidad de incentivo consistente en el 22,5% del total obtenido por tal concepto.

Para realizar la distribución de la cantidad se aplicará el sistema de puntos recogidos en el Anexo n.º 3.

Este concepto se devengará todos los días con derecho a retribución y en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria, siempre que se requiera hospitalización, se percibirá a partir del día en que ésta se produzca.

Artículo 32.—Prima de asistencia.

1.—Esta prima tendrá la cuantía que se determine en la columna segunda del Anexo n.º 2 para cada categoría.

2.—Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada.

3.—No tendrán derecho a esta prima los trabajadores que se hallen enfermos o accidentados, a excepción hecha de los que sean intervenidos quirúrgicamente o precisen la hospitalización, que la percibirán durante el tiempo que se encuentren en Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 33.—Premio de permanencia.

Para todos los trabajadores que al día 1 de enero de 1986 tengan la consideración de fijos de plantilla, percibirán un premio anual de 84.000 pesetas, que se harán efectivas en 14 pagos de 6.000 pesetas cada uno, incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad. Dicho premio tendrá la consideración de salarial.

**CAPITULO VI
Acción sindical**

Artículo 34.—Comité de Empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal que lo sustituya.

Artículo 35.—Ejercicios de los derechos laborales.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas generales, que tendrán lugar fuera de las horas de actividades, en el propio centro, habilitando la empresa un lugar adecuado para ello si es posible.

Las asambleas serán anunciadas a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

A partir del mes siguiente al día de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», se abonará al Comité de Empresa, la cantidad de 10.000 pesetas con cargo al Tronco de Propinas. Dicha cantidad se concede exclusivamente durante la vigencia de este convenio y, a los solos efectos de contribuir a los gastos que pueda ocasionarle al Comité de Empresa el ejercicio de las funciones que le sean propias.

ANEXO I

Composición de la Comisión Paritaria

Presidente: D. Manuel Zambrana Sanmartín.

Por parte empresarial:

D. Eduardo Erhardt Oraa.

D. Manuel Mallo Pérez.

Por parte social:

D. Manuel R. Martínez Martínez.

D. Antonio Fuentes Méndez.

D. José Calvo Navarro.

D. José Conesa Ros.

D. Antonio Azurmendi Larrañaga.

ANEXO II

Categorías	Salario base	Prima asist.
Inspector de 1.ª	141.100	467
Inspector de 2.ª	124.800	414
Inspector de 3.ª	116.600	387
Inspector de 4.ª	106.000	352
Jefe Mesa Baccará	116.600	387
Jefe de Mesa	107.300	356
Sub-Jefe de Mesa	99.100	329
Croupier Baccará	99.100	329
Croupier de 1.ª	90.900	303
Croupier de 2.ª	82.800	276
Croupier de 3.ª	67.100	222
Croupier de 4.ª	58.900	195
Croupier de 5.ª	47.100	157
Croupier Meritorio	38.000	136
Cajero Jefe	116.600	387
Cajero de 2.ª	58.900	195
Vigilante de Seguridad	81.600	272
Jefe de Recepción	81.600	272
Recepcionistas	47.100	157
Telefonista	30.800	104
Guardarropa	30.800	104
Portero	32.100	108
Primer Barman	32.800	111
Segundo Barman	31.800	111
Camarero	27.800	104
Valet	32.100	108
Jefe de Servicio Técnico	58.900	195
Encargado de Obras	71.500	
Conductor	47.100	157
Electricista	47.100	157
Calefactor	47.100	157
Jardinero	32.100	108
Bodeguero	31.900	108
Limpiadora	26.800	91
Programador	59.600	230
Jefe de Personal	70.000	255
Auxiliar Administrativo	34.200	115
Secretaria	37.500	126
Vigilante de Obra	42.800	143
Asesor Dirección	111.800	

ANEXO III

Normas reguladoras de la Distribución del Tronco de Propinas

GRUPO I

CATEGORIAS	N.º DE PUNTOS
Inspector de 1.ª	50
Inspector de 2.ª	45
Inspector de 3.ª	40
Inspector de 4.ª	38
Jefe Mesa Baccará	40
Jefe de Mesa	36
Sub-Jefe de Mesa	33
Croupier de Baccará	33
Croupier de 1.ª	31
Croupier de 2.ª	28
Croupier de 3.ª	24
Croupier de 4.ª	21
Croupier de 5.ª	15
Croupier de Meritorio	12
Jefe de Recepción	20
Recepcionista	12
Cajero Jefe	30
Cajero de 2.ª	16
Valet	10
Auxiliar Administrativo	11
Programador	11
Primer Barman	12
Segundo Barman	12
Camarero	12
Ayudante camarero	10
Vigilante de Seguridad	10
Porteros	10
Limpiadora	9
Telefonista	9
Guardarropa	9
Jefe de Servicio Técnico	10
Calefactor	10
Electricista	10
Conductor	10
Bodeguero	10
Vigilante de Obra	4
Jardinero	4

En cualquier caso la empresa se reserva el derecho de establecer categorías superiores, intermedias o inferiores a las señaladas en las tablas anteriores, así como modificar las existentes, asignándoles los puntos que estime convenientes para el reparto o distribución del Tronco de Propinas.

ANEXO IV

Tabla de Asimilación de categorías y grupos de tarifa

Categorías	Grupos de cotización
Inspector de 1.ª	4
Inspector de 2.ª	4
Inspector de 3.ª	4
Inspector de 4.ª	4
Jefe de Baccará	4
Jefe de Mesa	4
Sub-Jefe de Mesa	5
Croupier de Baccará	5
Croupier de 1.ª	5
Croupier de 2.ª	5
Croupier de 3.ª	5
Croupier de 4.ª	5
Croupier de 5.ª	5
Croupier Meritorio	5
Jefe de Recepción	3

Categorías	Grupos de cotización
Recepcionista	7
Cajero Jefe	3
Cajero de 2.ª	5
Valet	9
Auxiliar Administrativo	7
Programador	3
Primer Barman	4
Segundo Barman	8
Camarero	8
Vigilante de Seguridad	7
Porteros	6
Limpiadora	9
Telefonista	7
Guardarropa	7
Jefe de Servicio Técnico	3
Calefactor	8
Electricista	8
Conductor	8
Bodeguero	6
Vigilante de Obra	7
Encargado de Obras	5
Jefe de Personal	3
Secretaria	7
Asesor a la Presidencia	1

Esta tabla se considerará modificada de forma automática, si como consecuencia de disposición legal, hubiere lugar a ello.

ANEXO QUE SE CITA

Categorías	Número Trabajad.	Retribución Año anterior	Retribución Año actual
Inspector de 1.ª	4	1.975.400	1.975.400
Inspector de 4.ª	2	1.484.000	1.484.000
Croupier de 1.ª	1	1.272.600	1.272.600
Croupier de 2.ª	3	1.159.200	1.159.200
Croupier de 3.ª	5	939.400	939.400
Croupier de 4.ª	1	824.600	824.600
Croupier de 5.ª	2	659.400	659.400
Croupier meritorio	7	532.000	532.000
Cajero Jefe	2	1.632.400	1.632.400
Cajero de 2.ª	2	824.600	824.600
Vigilante de Seguridad	8	1.142.400	1.142.400
Jefe de Recepción	1	1.142.400	1.142.400
Recepcionista	4	659.400	659.400
Portero	1	449.400	449.400
Primer Barman	2	459.200	459.200
Camarero	3	389.200	389.200
Valet	1	449.400	449.400
Jefe Servicio Técnico	1	824.600	824.600
Jardinero	1	449.400	449.400
Limpiadora	7	375.200	375.200
Programador	1	974.400	974.400
Jefe de Personal	1	980.000	980.000
Secretaria	1	525.000	525.000
Auxiliar Administrativo	2	478.800	478.800