

c) No tener instalado el contador exigido en este reglamento para la prestación del servicio.

d) Manipular las instalaciones con objeto de impedir que los contadores registren el caudal realmente consumido.

e) Por la comisión de dos infracciones leves en el plazo de un año.

f) Toda variación de la instalación o del contador por parte del abonado y sin conocimiento de la entidad local menor.

g) Suministrar datos falsos con ánimo de lucro o para evitar el pago de los recibos.

Cuando los hechos se presuman constitutivos de delito, de acuerdo con lo establecido en la legislación penal, serán denunciados ante la jurisdicción ordinaria.

Artículo 35.- Sanciones.

Las infracciones leves se castigarán con multa de hasta 750 euros y las graves con multa de hasta 1.500 euros, salvo en el supuesto 2.b) del artículo 34, que se sanciona con el corte del servicio.

Disposición final

El presente reglamento entrará en vigor una vez publicado completamente su texto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por remisión al artículo 70.2 de la citada Ley.

En Caminayo, a 16 de junio de 2010.—La Alcaldesa Pedánea, Mónica García Abad. 6097

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Casino Conde Luna, S.A., años 2010-2012 (código 240038-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 2 de julio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO CASINO CONDE LUNA, S.A.

Capítulo I.- Normas Generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en la empresa Casino Conde Luna, S.A., con domicilio social en c/ Independencia, 7 – 24003 León.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Cuanto por el presente Convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la empresa Casino Conde Luna, S.A., y que constituyen su objeto social.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la empresa Casino Conde Luna, S.A., sin más excepción que el personal de Dirección: Director Gerente, Director Casino y Subdirector del casino y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con Casino Conde Luna, S.A. El personal perteneciente a administración se registrará por Pacto Extraestatutario de Servicios Centrales de Grupo de empresas Comar.

Artículo 4. Vigencia.

La duración del presente Convenio será la siguiente: del 1 de enero del año 2010 al 31 de diciembre del año 2012.

Para los años 2010, 2011 y 2012 se establece la siguiente revisión salarial:

- Para el año 2010: incremento de IPC previsto a principio de año (1%) con ajuste de la tabla salarial a IPC real a final de ejercicio, una vez conocido el dato de IPC real. Si el IPC real es mayor que el previsto se abonarán los atrasos que correspondan en el primer trimestre del año. Si el IPC real es inferior al previsto se descontarán las cantidades cobradas de más en el primer trimestre del año.

- Para los años 2011 y 2012: incremento de IPC previsto a principio de año con ajuste de la tabla salarial a IPC real a final de ejercicio una vez conocido el dato de IPC real. Si el IPC real es mayor que el previsto se abonarán los atrasos que correspondan en el primer trimestre del año. Si el IPC real es inferior al previsto se descontarán las cantidades cobradas de más en el primer trimestre del año.

Artículo 5. Prórroga o denuncia.

El convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por periodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prórrogas, por cualquiera de las partes.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantías.

Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tenga establecida o concedida la empresa con carácter voluntario en cualquier momento.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

La Comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.

3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5. Seguimiento de los préstamos al personal.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Paritaria, tendrán carácter vinculante.

La Comisión se compondrá de seis vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un Secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto que por la jurisdicción social competente, se declare nulo alguno de sus artículos, quedan este y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

Artículo 10. Jornada de trabajo anual.

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo serán de mil ochocientas horas (1.800 h).

Artículo 11. Horarios.

I - Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios de cierre y apertura del Casino, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección de la empresa, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

II - Los horarios de los empleados estarán sujetos a la duración de la jornada pactada en este Convenio, 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

Artículo 12. Descanso semanal.

I - Todo trabajador que realice la jornada de 40 horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de descanso ininterrumpido; no obstante, podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente, con base a la reducción de jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

A estos efectos se consideran aprobados los sistemas de trabajo actualmente en vigor.

II.- Los empleados podrán cambiar siempre los turnos de descanso y de horario, previa aprobación por la Dirección de la empresa, solicitándolo con un mínimo de dos días de antelación y bajo las siguientes condiciones:

a) Los cambios se efectuarán siempre dentro del mismo grupo profesional.

b) Será obligatorio el descanso de uno de los días libres.

c) Sólo se podrán cambiar cuatro días en el mes, salvo la excepción recogida en el apartado siguiente.

d) Dada la peculiaridad de los sistemas de descanso y vacaciones, debido a la actividad de la empresa, y con el fin de favorecer las

relaciones sociales y familiares de los empleados, se podrán cambiar los días de trabajo existentes entre un turno de descanso y el siguiente dos días al año, previa aprobación de la Dirección.

e) Todos estos cambios se efectuarán por escrito en los impresos dispuestos a tal fin, y serán aprobados por la Dirección de la empresa.

f) Cualquier excepción a estas normas, deberá ser estudiada y aprobada por la Dirección de la empresa.

III.- Cualquier cambio de los turnos de personal han de ser comunicados por parte de la empresa (siempre que no haya motivos de fuerza mayor), con una antelación de al menos 2 días.

Artículo 13. Vacaciones.

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectados se estructurarán de la siguiente forma:

Tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos tendrá derecho al disfrute de catorce días naturales en compensación de los festivos trabajados. Este periodo se disfrutará del siguiente modo: trece días se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario). El día que resta se disfrutará por todo el personal el día 24 de diciembre, salvo el personal de máquinas de azar y el personal de control que trabaje en jornada de mañana este día, pudiendo añadirlo al periodo de trece días. Aquellas personas que por su turno de vacaciones, o de libranza le coincida con el día 24 de diciembre, este le será compensado por otro día libre, esta compensación se realizará añadiendo tal día al periodo de festivos.

El día 31 de diciembre, la Dirección del casino, y en la medida que la actividad prevista lo permita, dará el día libre a la mayor cantidad de personal posible, ajustando este a las necesidades de apertura. Se establecerá una rotación entre el personal, de modo que en el menor número de rotaciones posible, todo el personal, indistintamente al departamento que pertenezca, pueda disfrutar de tal descanso.

Para el disfrute de las vacaciones de este personal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- Los treinta días naturales de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario).

2.- Los empleados podrán cambiar el turno de vacaciones, previa aprobación por la Dirección de la empresa, y siempre que no cause perjuicio en el funcionamiento de los horarios. Para evitar perjuicio en el horario, los implicados cambiarán automáticamente de grupo durante el período vacacional.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones. La empresa podrá excluir del período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad en el Casino.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Todo trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen:

- Matrimonio del trabajador: 15 días.

- Nacimiento de un hijo: 2 días. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días.

- Por bautizo, comunión o boda de un hijo, hermano o nieto: 1 día. Si el bautizo, comunión o boda se produjera fuera de la comunidad autónoma o en un radio de 250 km: 2 días.

- Defunción, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado, de 2 días. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Si se tratase de pariente de 1^{er} grado se aumentará el permiso en dos días más en cualquiera de los casos.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, (se entiende por examen el tiempo imprescindible para la realización del ejercicio).
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 15. Licencias no retribuidas y excedencia.

Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de diez días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superior al 5% del personal de la Sala de Juegos o que cause perjuicio grave a la empresa, para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la Dirección de la empresa estime no considerar este aspecto.

En cualquier caso, no se concederá licencia a más de una persona al mismo tiempo.

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

Suspensión de empleo por embarazo con reserva de puesto de trabajo: se prevé la posibilidad de obtener para las empleadas que así lo soliciten una suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses, con reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión sólo se podrá disfrutar si se solicita con antelación al parto, añadiendo este período al establecido en el art. 48.4 del E.T. Su objetivo es que aquellas mujeres que lo deseen, puedan disfrutar de mayor período de descanso en la fase previa al parto.

Todos los trabajadores del Casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días ha de ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo por motivos de carácter imprevisto, para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, y la Dirección del Casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas.

Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 16. Ingreso.

El ingreso del personal se efectuará a través de contrato escrito siempre que así lo requiera lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas promulgadas al efecto. El contrato de trabajo deberá estar visado por la Oficina de Empleo por cualquier medio disponible para ello.

Los aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde la Dirección del Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural, técnico o psico-profesional, según la categoría con la que se contrate al empleado o el puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

La Dirección del Casino informará al Comité de Empresa de las contrataciones que se produzcan, exceptuando las del personal directivo, e igualmente facilitará al contratado copia de su contrato de trabajo (salvo en aquellos casos en los que no sea necesario la formalización de contrato escrito).

Artículo 17. Período de prueba.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, se establece como período mínimo de prueba doce meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 18. Preaviso de cese.

El trabajador que desee rescindir su contrato con la empresa, deberá notificarlo a la Dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación dará lugar a que la empresa descuenta de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

Igualmente, si la empresa incumpliera la obligación de preaviso de quince días de antelación, el trabajador tendrá derecho a percibir en su liquidación una compensación económica equivalente a la retribución correspondiente a cada día de retraso.

Artículo 19. Promociones y ascensos.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa, se cubrirán, siempre que sea posible, con trabajadores de categorías inferiores.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso, el ascenso a una categoría superior, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección, atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento en general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.

La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado, a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Se establece la multifuncionalidad para todas las categorías del Casino, de tal forma que todos los trabajadores podrán hacer funciones propias de cualquier departamento, intercambiando sus funciones y ocupando las posiciones indistintamente.

Artículo 21. Trabajos de categoría superior.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el E.T. a tal efecto.

Artículo 22. Trabajos de categoría inferior.

El trabajador que realice funciones de categoría inferior a la suya mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 23. Catalogo de puestos

Grupo I: Personal Juego

Puesto de trabajo: Jefe de Sector.

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

Categoría: Jefe de Sector A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Jefe de Sector B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Puesto de trabajo: Croupier

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como croupier u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

Categoría: Croupier A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Croupier B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos tres juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Croupier A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos dos juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Croupier B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan dominar, al menos dos juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Puesto de trabajo: Cajero.

Son las personas responsables de la administración de las cajas de la sala de juegos y de la sala de máquinas de azar. Se ocuparán también de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de las sala de máquinas. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

Categoría: Cajero A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Cajero B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Cajero

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de casinos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Grupo II: Personal Recepción**Puesto de trabajo: Recepcionista.**

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

Categoría: Recepcionista/Fisonomista A.

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Recepcionista B/Fisonomista B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Recepcionista/Fisonomista

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Grupo III: Personal de Sala de Máquinas**Puesto de trabajo: Operador de Sala.****Categoría: Operador de Sala A**

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de la sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Operador de Sala B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas, ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de las sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Operador de Sala

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas, ocupándose de la atención a los clientes, del servicio de hostelería en sala, así como de las funciones propias de la operativa de las sala de máquinas.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Grupo III: Personal Hostelería**Puesto de trabajo: Jefe de Hostelería.**

Es la persona responsable del control de la Hostelería del casino. De la operativa de la misma y del trabajo del equipo de camare-

ros, cocineros y ayudantes de cocina. También se responsabilizará de las compras de mercadería destinada al servicio de bar y restaurante.

Categoría: Jefe de Hostelería

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de dominar totalmente el servicio de hostelería en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Puesto de trabajo: Jefe de Bar.

Es la persona responsable de la coordinación del trabajo de los camareros/as de la barra o barras existentes en el centro. Así mismo será de su responsabilidad el control de stock de mercancías para el consumo y de la comunicación a la Dirección del centro de la necesidad de realizar los pedidos correspondientes.

Categoría: Jefe de Bar

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de controlar y coordinar el servicio de bar en el Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Puesto de trabajo: Camarero

Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc) a los clientes en las instalaciones del casino. También atenderán el restaurante del casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc.

Categoría: Camarero A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Camarero B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante Camarero A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante Camarero B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con cierta experiencia en un puesto de características similares. Personal en formación.

Puesto de trabajo: Cocinero.

Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del casino.

Categoría: Cocinero A

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Cocinero B

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aspirante a Cocinero

Capacitación/Formación: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Categoría: Pinche de Cocina

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Grupo IV: Personal Servicios Varios

Puesto: Control.

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

Categoría: Control A

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Control B

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Puesto: Mantenimiento.

Son las personas responsables del mantenimiento de las instalaciones del Casino.

Categoría: Oficial de Mantenimiento A

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Oficial de Mantenimiento B

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia.

Son las personas responsables de estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto.

Categoría: Aparcacoches A

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia demostrable

y valorada positivamente por la Dirección para el desempeño de este puesto.

Categoría: Aparcacoches B

Experiencia profesional: las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Artículo 24. Evaluación del Desempeño.

Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la Dirección de empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto. Se realizara de forma trimestral para el personal de reciente incorporación, semestral para el personal con contrato de carácter indefinido y con una antigüedad inferior a tres años; y anual para el personal con contrato indefinido y con antigüedad superior a tres años.

Capítulo III.- Régimen disciplinario.

Artículo 25. Clases de faltas.

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

Artículo 26. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, o hasta un máximo de 40 minutos de retraso total en un mes.

- La no-comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

- No entregar a la empresa en el plazo de tres días, la copia del parte de baja de Enfermedad.

Se cuenta a partir del mismo día de la expedición del parte médico.

- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la Dirección y/o del público.

Artículo 27. Faltas graves.

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada.

- Las discusiones en la sala, que repercutan en la marcha del servicio.

- Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.

- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa, se calificará de "muy grave".

- La negligencia en el trabajo.

- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

Artículo 28. Faltas muy graves.

- Más de siete faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

- La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio.

- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la empresa.

- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.

- El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de

servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

- La simulación reiterada de enfermedad.

- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometan maliciosamente.

- El incumplimiento de los reglamentos de juegos vigentes en cada momento.

- Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.

- Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten.

- La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

- Revelar o comentar fuera del Casino datos de clientes y pérdidas o ganancias en el juego.

- Establecer relaciones personales íntimas con los clientes del Casino.

- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el Comité, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.

- Despido.

A efectos de regulación de prescripción y procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

En las faltas graves y muy graves, si el sancionado es miembro del Comité de Empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Abuso de autoridad por superiores.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del Comité de Empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia.

En caso contrario, el Comité de Empresa o el propio interesado, podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo y/o la Comisión Nacional de Juego.

Artículo 31. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa se reglamentará por lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder, en todo o en parte, las horas que la Ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del comité, únicamente en el caso de que estas horas se utilicen para la asistencia a cursos de formación y siempre previa presentación de justificante de la realización de los cursos.

Para que ello surta efecto, la solicitud será presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso mínimo de 48 horas.

- Nombre del cedente y del cesionario.

- Número de horas cedidas.

Capítulo IV.- Condiciones económicas.

Artículo 32. Retribuciones.

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio, son los establecidos en el anexo I del mismo. La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de esta con fecha tope del 27 de cada mes.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que se rijan por este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.

Cada una de estas dos pagas se abonará a razón del salario base más el 10% del mismo y, en su caso, consistiendo su importe en una mensualidad.

Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de éstas, los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

En los casos de baja por enfermedad, la empresa abonará del primer al tercer día el 50% de la base de cotización, del cuarto al octavo día el 70% de la base de cotización del trabajador, del noveno en adelante el 85% de la base de cotización. Para aquellos trabajadores que no hayan hecho uso de ninguna baja por enfermedad común, o accidente de trabajo, en los últimos doce meses, se aplicará un índice corrector de un 10% más, sobre los porcentajes antes descritos.

En los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización e intervención quirúrgica, el abono será del 100% desde el primer día.

Artículo 35. Plus de Transporte.

Se establece un Plus de Transporte en la cuantía de 72,50 € mensuales (por doce meses).

Artículo 36. Quebranto de moneda.

Caja Central de la Sala de Juegos: todo el personal adscrito al departamento de Caja, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 60,22 € mensuales durante once meses al año.

Sala de máquinas: todo el personal adscrito al departamento de Máquinas, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 30,10 € mensuales durante once meses al año.

El pago del quebranto se hará de forma mensual (doce meses) quedando las siguientes cantidades: Caja Central 55,20 € y Sala de Máquinas 27,59 €.

Cualquier falta ha de ser resarcida de forma inmediata por el empleado responsable, y el abono del quebranto tiene como objeto garantizar este posible riesgo.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará anualmente a sus trabajadores dos uniformes completos. Se suministrará un par de zapatos, para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador; la empresa sufraga los 45 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

Aquellos trabajadores cuyo horario anual resulte un baremo inferior a 900 horas anuales tendrán derecho a una única uniformidad al año.

Artículo 38. Fondo de Asistencia Social.

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

a) Póliza de Seguro de Vida, que garantiza un capital de:

- Doce mil euros en caso de muerte natural.
- Doce mil euros por incapacidad profesional.
- Veinticuatro mil euros por muerte en accidente.

b) Premio por matrimonio, todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, recibirán un premio de 371,52 €. Este premio solo se recibirá una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa, no dará lugar en segundos matrimonios.

Se equiparan las uniones de hecho estables, inscritas en el registro correspondiente, al matrimonio.

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo, una cantidad de 154,8 € (a cobrar en la nómina del mes corriente).

d) Los empleados con hijos discapacitados o disminuidos psíquicos o físicos, reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, recibirán de la empresa un subsidio mensual de 150,00 €, catorce pagas al año.

e) Préstamos al personal. Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de dos mil cuatrocientos (2.400 €) anuales, a reintegrar en un año. Cada trabajador podrá solicitar un único anticipo con tope de 2.400 € en un período de 18 meses ó dos con ese mismo tope en un período de 24 meses.

Para cubrir este concepto, la empresa destinará la cantidad global de doce mil euros (12.000 €). Una vez superada esta cantidad, la empresa no concederá estos préstamos.

Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad.

Artículo 39. Prevención y Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Las partes concertantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y Ley 54/2003.

En cuanto a la Vigilancia de la Salud las partes se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/1995 y RD 486/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 40. Tronco de propinas: distribución.

Se entiende por "Tronco de Propinas", la suma de las procedentes de todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa, indistintamente de su origen.

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

- Primer tramo de reparto: en el caso de que la recaudación no sobrepase los 20.000 €, el 100% será para los empleados (incluyendo el 0,3% para los Delegados de Personal).

- Segundo tramo de reparto: desde 20.001 € hasta 25.000 € el 80% será para la empresa y el 20% restante para los empleados (incluyendo el 0,3% para los Delegados de Personal).

- Tercer tramo de reparto: desde 25.001 € en adelante, se distribuirá el 50% para la empresa y el 50% restante para los empleados (incluyendo el 0,3% para los Delegados de Personal).

El valor del punto será el resultante de la fórmula establecida al efecto.

Los puntos de propinas se calcularán teniendo en cuenta la jornada teórica trabajada y la proporcionalidad resultante.

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

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas tendrá carácter extrasalarial y se realizará mensualmente.

Artículo 41. Protección a las víctimas de violencia de genero.

La empresa garantizará a las víctimas de violencia de genero las medidas de protección que en el ámbito social proclama la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, con el fin de proteger sus derechos laborales y de Seguridad Social.

Clausula especial n.º 1.- Paga especial de beneficios:

Si la empresa experimenta unos resultados positivos en el ejercicio se procederá al pago de una paga extraordinaria de beneficios en los siguientes términos:

- Si el resultado del ejercicio es superior a 450.000 € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 1% sobre su salario anual.

• Si el resultado del ejercicio es superior a 600.000 € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 2% sobre su salario anual.

Se procederá al abono de esta paga una vez se conozcan los resultados del ejercicio anterior con un margen de dos meses para la confección de la misma.

* En ningún caso se acumularán los porcentajes.

** Se entiende por resultado del ejercicio el obtenido una vez descontados gastos de explotación, resultados financieros, resultados extraordinarios y finalmente impuesto de sociedades, o lo que es lo mismo, para que se produzca el cobro de dicha paga especial se tendrá en cuenta únicamente el resultado positivo neto.

Clausula especial n.º 2.- Percepciones totales entre salario y propinas

La empresa complementa a los siguientes puestos, unas percepciones mínimas mensuales entre salario y percepción de propinas de:

Categorías	2010 (1% IPC Prev.) Percepciones totales (salario+propinas)
Grupo I: Personal de Juego	
Jefe de Sector A	1.652,16
Jefe de Sector B	1.466,05
Croupier A	1.288,22
Croupier B	1.144,00
Aspirante Croupier A	1.034,01
Aspirante Croupier B	904,65
Cajero A	1.096,98
Cajero B	986,99
Aspirante Cajero	857,63
Grupo II: Personal de Recepción	
Recepcionista A/Fisonomista A	1.096,98
Recepcionista B/Fisonomista B	986,99
Aspirante Recepcionista /Fisonomista	857,63
Grupo III: Personal de Sala de Máquinas	
Operador Sala A	1.026,45
Operador Sala B	916,47
Aspirante Op. Sala	787,10
Grupo IV: Personal de Hostelería	
Jefe de Hostelería	1.449,92
Jefe de Bar	1.327,85
Camarero A	1.240,90
Camarero B	1.182,93
Aspirante a Camarero A	1.096,72
Aspirante a Camarero B	1.038,75
Cocinero A	1.257,32
Cocinero B	1.170,37
Aspirante a Cocinero	1.073,21
Pinche de Cocina	1.015,24
Grupo V: Personal de Servicios Varios	
Control A	928,57
Control B	740,09
Oficial de Mantenimiento A	1.253,65
Oficial de Mantenimiento B	1.037,01
Aparcacoches A	928,57
Aparcacoches B	740,09

De estas percepciones mínimas mensuales que la empresa complementa, quedara excluido el plus de quebranto de moneda de los departamentos de Caja y Máquinas de Azar.

En aquellos meses que no se alcancen dichas cantidades la empresa se compromete a complementar en primer lugar las propinas con propinas de su parte del tronco y en segundo término si con eso no fuese suficiente con complemento en nómina.

En León a 9 de junio de 2010.-Por la Empresa, Manuel Rego Vecino, Luis Ángel Arévalo de la Cruz, Teresa Castro Núñez.-Por los trabajadores, Ignacio Gutiérrez Ilundain, Ignacio J. Pérez Barreales, Raúl Bayón de la Fuente, M.ª Carmen Jiménez Franganillo, Antonio M. Álvarez Fernández.

ANEXO-I

TABLAS SALARIALES 2010

CASINO CONDE LUNA - LEÓN

CON INCREMENTO 2010 = 1% IPC PREVISTO

Categorías	Puntos propinas	Mensual Salarios base	Anual Salarios base
Grupo I: Personal de Juego			
Jefe de Sector A	20 puntos	1.111,07	15.777,19
Jefe de Sector B	18 puntos	971,98	13.802,13
Croupier A	16 puntos	841,16	11.944,53
Croupier B	14 puntos	743,96	10.564,22
Aspirante Croupier A	12 puntos	681,00	9.670,15
Aspirante Croupier B	10 puntos	630,24	8.949,41
Cajero A	12 puntos	743,96	10.564,22
Cajero B	10 puntos	681,00	9.670,15
Aspirante Cajero	8 puntos	630,24	8.949,41
Grupo II: Personal de Recepción			
Recepcionista/Fisonomista A	12 puntos	743,96	10.564,22
Recepcionista/Fisonomista B	10 puntos	681,00	9.670,15
Asp. Recepcionista/Fisonomista	8 puntos	630,24	8.949,41
Grupo III: Personal de Sala de Máquinas			
Operador Sala A	9 puntos	743,96	10.564,22
Operador Sala B	7 puntos	681,00	9.670,15
Aspirante Op. Sala	5 puntos	630,24	8.949,41
Grupo IV: Personal de Hostelería			
Jefe de Hostelería	6 puntos	1.237,96	17.579,00
Jefe de Bar	6 puntos	1.115,88	15.845,52
Camarero A	6 puntos	1.028,93	14.610,80
Camarero B	6 puntos	970,96	13.787,66
Aspirante a Camarero A	4 puntos	931,77	13.231,14
Aspirante a Camarero B	4 puntos	873,80	12.408,00
Cocinero A	3 puntos	1.115,88	15.845,52
Cocinero B	3 puntos	1.028,93	14.610,80
Aspirante a Cocinero	3 puntos	931,77	13.231,14
Pinche de Cocina	3 puntos	873,80	12.408,00
Grupo V: Personal de Servicios Varios			
Control A	3 puntos	787,14	11.177,35
Control B	3 puntos	630,24	8.949,41
Oficial de Mantenimiento A	3 puntos	1.112,21	15.793,39
Oficial de Mantenimiento B	3 puntos	895,57	12.717,05
Aparcacoches A	3 puntos	787,14	11.177,35
Aparcacoches B	3 puntos	630,24	8.949,41

6459

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Tesorería General de la Seguridad Social**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MADRID****Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria**

El Jefe de la Unidad componente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27/1/92) a los sujetos comprendidos en la relación que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia o ignorado paradero, se le hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 32.5 c) del Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 2.064/1995, de 22 de diciembre (BOE del 25/01/96), se ha procedido a determinar la liquidación definitiva de las cotizaciones correspondientes al ejercicio 2006, en las dos modalidades pre-