

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**6643**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del personal del centre de treball anomenat Casino de Ibiza, que pertany a l'empresa Cálida Ibiza, SA, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000122011984)*

#### Antecedents

1. El 28 de juliol de 2017, la representació de l'empresa Cálida Ibiza, SA, i la del personal del centre de treball anomenat Casino de Ibiza, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 16 d'octubre de 2017, María Rocío Caballero Reyes, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del personal del centre de treball anomenat Casino de Ibiza, que pertany a l'empresa Cálida Ibiza, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 24 de maig de 2018

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral,**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU DE CÁLIDA IBIZA, SA, PER AL PERSONAL DEL CASINO D'EIVISSA**

A la ciutat d'Eivissa, 27 de juliol de 2017

**REUNITS**

Per la representació empresarial:

Sr. Enrique Banegas Martínez, amb DNI 36915952-D

Per la representació social:

Sr. Juan Antonio Torres Corchado, amb DNI 41445563-T

Sr. Francisco López Sánchez, amb DNI 24174229-X

Sr. Jorge Blázquez Prado, amb DNI 51338382-J

Sr. Alfredo García Hernández, amb DNI 51445341-E

Sr. Francisco Torres Garrido, amb DNI 50289957-C

## INTERVENEN

El primer en nom i representació de l'empresa CÁLIDA IBIZA, SA, i els segons en qualitat de membres del Comitè d'Empresa del sector de joc afectats per aquest Conveni.

Tots ells amb capacitat legal necessària i suficient per subscriure aquest Conveni col·lectiu d'empresa, conforme als requisits de legitimitació exigits per la legislació laboral vigent per firmar el Conveni en la representació que ho fan.

Per això, lliurement i voluntàriament, i de comú acord, subscriuen el susdit Conveni el qual es regirà per l'articulat següent.

## CAPÍTOL PRIMER: DISPOSICIONS GENERALS

### Art. 1. ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Conveni serà d'aplicació en el marc de l'empresa CÁLIDA IBIZA, SA, sector de joc, amb domicili social al passeig Joan Carles I, núm. 17, a la ciutat d'Eivissa.

### Art. 2. ÀMBIT FUNCIONAL

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran únicament i exclusivament al personal dels sectors de joc, caixa, recepció, màquines d'atzar, seguretat, administració, RRHH, sistemes, SSTT i neteja.

Queden per tant exclosos de la seva aplicació els treballadors/es de CÁLIDA IBIZA, SA, que presten els seus serveis en el sector d'hostaleria, les relacions laborals del qual amb l'empresa es regeixen pels convenis col·lectius del mateix sector.

Per les seves característiques peculiars queden també exclosos els càrrecs de director/a gerent, director/a de joc, subdirector/a de joc i adjunt/a a gerent.

### Art. 3. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni començarà a regir des de l'1 de gener de 2017, qualsevol que sigui la data d'aprovació, homologació i publicació, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2019.

### Art. 4. DENÚNCIA O PRÒRROGA

Aquest Conveni, a partir de l'1 de gener del 2020 es prorrogarà d'any en any si no hagués denúncia per qualsevol de les parts afectades. Perquè tingui efecte la denúncia esmentada s'haurà de realitzar amb almenys quinze dies d'antelació a la data del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues, i s'haurà de formalitzar d'acord amb les normes establertes per a l'acció esmentada segons la legislació vigent en el moment de la seva realització.

Una vegada denunciat el Conveni col·lectiu, des de la data de la seva expiració es deixarà de percebre la quantia del repartiment de propines variable establert en l'article 24 c).

La resta de clàusules normatives del Conveni mantindran la seva vigència en els termes previstos en l'últim paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors (ET), tret de les percepcions econòmiques recollides en els articles 23, 25 i 26, així com l'article 24, exclòs el repartiment de propina variable de l'apartat c) abans esmentat, que continuaran vigents més enllà de l'any previst en el ja indicat últim paràgraf de l'article 86.3 de l'ET per pacte exprés entre les parts.

En el cas de prorrogar-se aquest Conveni la retribució real garantida pactada es veurà incrementada de forma automàtica en aplicar-li l'índex que a aquest efecte estableix l'IPC consolidat de l'últim any natural anterior al venciment.



#### **Art. 5. COMISSIÓ PARITÀRIA MIXTA**

Amb la finalitat de contribuir a la resolució de les controvèrsies que es puguin derivar de l'aplicació d'aquest Conveni, les parts signants acorden la creació de la Comissió Paritària prevista en l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors.

La Comissió estarà composta per tres vocals en representació de l'empresa i tres vocals en representació dels treballadors/es. Cada representació haurà de tenir també un suplent nomenat.

Dita Comissió tindrà el seu domicili en els locals de l'empresa CÁLIDA IBIZA, SA.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les que en cada moment determini la legislació vigent, i, en concret:

- a. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.
- b. Intervenir, conciliar o arbitrar en els conflictes col·lectius que li siguin sotmesos per les parts. La Comissió podrà proposar la designació d'un àrbitre per a la resolució d'un conflicte determinat.

Es fa constar, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, que quan es pretengui inaplicar les condicions de treball que afecten a les matèries assenyalades en aquest article s'haurà d'iniciar un període de consultes amb els representants dels treballadors/es de durada no superior a 15 dies. En cas de desacord, se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-s'hi.

Si malgrat això es continua sense arribar a acord se sotmetrà la qüestió al TAMIB, seguint el procediment que s'estableix en l'Acord interprofessional pel qual es va crear. Si tot i així segueix sense haver acord, la qüestió se sotmetrà a l'organisme autonòmic que hagi assumit les funcions de la comissió consultiva nacional de convenis col·lectius.

#### **Art. 6. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ**

Les condicions pactades en aquest Conveni, estimades en el seu còmput anual i de manera conjunta, compensen en la seva totalitat les que regien anteriorment per al personal afectat, qualsevol que sigui la naturalesa o origen de les condicions esmentades, tant si fossin condicions reglamentàries convingudes, concedides per l'empresa, establertes per precepte legal, jurisprudencial, consuetudinari, Conveni col·lectiu o qualsevol altre medi.

Les condicions econòmiques generals d'aquest Conveni absorbiran i compensaran en el seu còmput anual les que en el futur es poguessin establir per disposicions legals que impliquin variacions econòmiques en tots o en alguns dels conceptes retributius. Les possibles millores econòmiques futures a què es refereix aquest paràgraf només tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades en còmput anual, superessin els nivells econòmics generals establerts en aquest Conveni, també considerades en el seu còmput anual.

#### **Art. 7. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats no homologués algun dels seus articles, aquest Conveni quedaria sense eficàcia en la seva totalitat i s'hauria de reconsiderar tot el seu contingut.

### **CAPÍTOL SEGON. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

#### **Art. 8. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

L'organització del treball és competència i responsabilitat de l'Empresa, a la qual corresponen totes les facultats reconegudes en l'ordenació jurídica vigent i les que en el futur es puguin reconèixer. Per a l'organització esmentada la direcció escoltarà el Comitè d'Empresa.

#### **Art. 9. JORNADA DE TREBALL**

1. La jornada laboral per al personal afectat per aquest Conveni tindrà una durada màxima anual de 1.826 hores i 27 minuts o de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual; a l'efecte es computarà com a hora de treball la presència efectiva del treballador/a en el centre de treball durant la jornada laboral establerta per l'Empresa o autoritzada per l'autoritat laboral competent. El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobi en el seu lloc de treball.

La jornada laboral per al personal adscrit a aquest Conveni es farà de forma total o parcialment en hores nocturnes, excepció feta dels departaments de neteja, RRHH, manteniment, sistemes i administració.





En funció de les necessitats del servei l'Empresa, amb un preavis de cinc dies, podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 % de la jornada màxima anual, la qual cosa equival a 182,63 hores en el còmput anual. Per a la distribució irregular esmentada es tindrà en compte que la jornada ordinària diària es podrà prolongar fins a un màxim de nou hores i s'hauran de compensar aquelles hores d'excés en l'horari al llarg de l'any excepte per als treballadors/es nocturns, la jornada dels quals no podrà excedir de 8 hores diàries de mitjana en un període de referència de 15 dies.

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries:

- a. Les que es treballin per sobre de la jornada màxima diària de nou hores.
- b. Aquelles que en còmput anual superin la jornada anual o la part proporcional de la jornada de l'any en què s'hagin prestat serveis si fos inferior a un any.

Les hores esmentades es pagaran amb un augment del 40 % sobre el salari hora ordinari recollit en aquest Conveni. No es computaran com a hores extres les treballades en dies festius, sempre que en els dies esmentats es treballi la jornada laboral completa.

Mòdul de càlcul per a l'hora extra =  $((RAG + (antiguitat \times 14)) / 1.826,27) \times 1,4$

#### **Art. 10. DESCANSOS SETMANALS**

El personal acollit a aquest Conveni gaudirà de dos dies lliures setmanals consecutius, sempre que no quedi afectada la planificació i/o imprevisibilitat de la seva disponibilitat, o no sigui possible per mor de reajustaments necessaris deguts a canvis de torn. Aquests descansos seran rotatius entre els diferents dies de la setmana i es restringiran, a l'efecte de lliurar, els dies que siguin festius o vigílies de dies festius. Així i tot, i en relació amb la distribució irregular de la jornada, l'Empresa queda facultada per modificar, atenent a raons organitzatives i/o productives i exclusivament durant el període de novembre a abril per als departaments de SSTT i administració i de maig a octubre per a la resta de departaments, la distribució dels descansos planificats en l'horari previst. La facultat esmentada respectarà a tota hora el gaudi d'un mínim de tres dies de descans en un període de dues setmanes i es podrà exercir de la manera següent:

- Disposició de dia lliure programada en torns, per la qual cosa el treballador/a coneixerà prèviament amb un mes d'antelació els dies dels quals disposarà l'Empresa. La disponibilitat dels dies programats per als departaments de joc, caixa i recepció només es podrà fer en els mesos de juliol, agost i setembre, així com per als tornejos de pòquer.
- Disposició de dia lliure per imprevist durant els mesos de maig a octubre per als departaments que durant els 6 mesos de temporada baixa tinguin el descans fixat diumenges i dilluns, i tots els mesos de l'any per a la resta de departaments. El preavis no podrà ser inferior a 48 hores. Aquest dia lliure treballat podrà ser compensat econòmicament a raó d'1,33, o bé acumular el seu gaudi de tal manera que per cada 3 dies de descans treballats s'indemnitzarà amb un dia addicional. L'elecció de qualsevol de les dues alternatives possibles correspondrà al treballador/a.

Mòdul de càlcul dia lliure treballat =  $((RAG + antiguitat) / 360) \times 1,33$

Per a l'exercici d'aquesta facultat es determinarà un sistema conforme al qual es tinguin en compte els treballadors/es en funció del nombre de dies lliures dels que ja hagués disposat l'Empresa, així com si el dia lliure vingués motivat per un canvi amb un altre company/a; en aquests casos tindrà preferència de no disposició sobre la resta de companys. A més de l'anterior, i exclusivament per als casos de disposició de dia lliure per imprevist, es designaran mensualment un número determinat de treballadors/es que seran susceptibles de ser cridats en el cas que ocorregués tal imprevist.

Per als dos casos de disponibilitat, malgrat el seu compliment obligatori, es recull la possibilitat que els dies lliures disponibles esmentats puguin ser coberts de forma voluntària, tant per personal en situació d'alta en l'Empresa com per personal que en aquell moment no estigués en la situació esmentada.

L'Empresa, de comú acord amb el treballador/a, traslladarà a una altra data els dies pendents de descans i podran ser gaudits dins de l'any natural de la forma següent:

- Un altre dia diferent, acumulats o no al descans setmanal.
- Acumulats en qualsevol període.
- Acumulats al període de vacances.
- Per als dies lliures programats en torns, si es donés el cas que fos impossible el gaudi, aquest es compensaria econòmicament a preu d'hora extra.

En cas de desacord s'acumularan al període de vacances.

Dins de cada departament s'establirà un sistema de rotació en els descansos setmanals amb la finalitat que el seu repartiment sigui equitatiu, procurant que cada treballador/a gaudeixi, com a dies de descans, del mateix número de divendres, dissabtes o diumenges que un altre





treballador/a del seu mateix departament o funció. La direcció de l'Empresa farà un seguiment del seu desenvolupament.

El treballador/a que causi baixa per malaltia, accident laboral o no, faltes d'assistència o permisos contemplats per la legislació vigent, per Conveni, o graciosament concedits per l'Empresa, perdrà els drets sobre els dies de descans que estiguin programats durant el període d'absència.

La direcció de l'Empresa acceptarà els canvis en els descansos setmanals que de comú acord sol·licitin per escrit els treballadors/es amb una antelació mínima de 48 hores, sempre i quan no es perjudiqui de cap manera el servei. En qualsevol cas, no es podrà sobrepassar el límit de sis dies seguits de descans ni el de dotze dies continuats de treball, tret de casos excepcionals autoritzats expressament.

Durant el temps en què la sala de joc romangui tancada els diumenges i dilluns dels sis mesos de temporada baixa el descans setmanal quedarà fixat en aquells dos dies per als departaments de joc, caixa i recepció. En els sis mesos de temporada alta el personal del departament de joc tindrà publicats els torns del mes en curs i mes següent.

#### **Art. 11. DESCANS DIARI**

S'estableixen com a descansos diaris computables formant part de la jornada laboral els temps que s'indiquen a continuació:

Els i les crupiers, en atenció a l'esforç de concentració que han de mantenir en el seu treball, seran rellevats per espai de 15 minuts per cada hora treballada a la taula durant el temps que aquestes romanguin obertes al públic i tret que s'estableixin situacions excepcionals.

Els treballadors/es que tinguin el començament de jornada a partir de les 21.00 hores o que acabin a partir de les 22.00 hores tindran dret a 30 minuts per al sopar, que en el cas del departament de joc inclourà un dels seus descansos de 15 minuts.

El personal dels departaments de neteja i SSTT amb jornada contínua de dematí tindrà dret a 30 minuts de descans, durant els quals s'esmorzarà. Aquest transcorrerà entre les 10.00 i les 10.30 hores del matí. El personal dels departaments d'administració, RRHH i sistemes tindrà dret a un temps de 15 minuts per esmorzar, que s'elegirà de manera que no menyscabi el servei. El personal del departament de seguretat que estigui realitzant les seves funcions en el punt de control tindrà dret a un descans de 15 minuts en qualsevol dels seus torns. El descans esmentat s'haurà de realitzar en el mateix lloc de treball quan no hi hagués una persona responsable que el pogués substituir al seu lloc durant aquell temps. S'entén que davant qualsevol necessitat d'intervenció haurà d'abandonar el seu descans de manera immediata per atendre-la.

Els temps esmentats s'entenen que seran per al personal la jornada de treball del qual sigui de quaranta hores setmanals.

Les possibles reduccions legals o convencionals del còmput d'hores setmanals absorbiran els temps de descans, per esmorzar o per sopar, concedits als departaments de neteja, seguretat, SSTT, RRHH, sistemes i administració.

#### **Art. 12. TREBALL DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR**

Com a norma general, el treballador/a que realitzi funcions superiors a les que corresponguin a la categoria professional que tingués reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos, pot reclamar davant de l'Empresa la classificació professional adequada. Contra la negativa de l'Empresa, i previ informe del Comitè, podrà reclamar en la jurisdicció competent.

Igualment, i com a norma general, quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però l'ascens no sigui procedent legalment o convencionalment, el treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Així mateix, s'acorda que els i les crupiers de segona i tercera categoria que en temporada alta atenguin habitualment partides en les taules de ruleta americana i blackjack amb mínims de 10 euros o més per al primer cas, i de 50 euros o més en el segon, cobraran el diferencial a la categoria superior que posseeixin. A aquest efecte es considerarà que l'acompliment del seu treball en aquestes taules és habitual quan es faci en més del 50 % dels dies de treball efectiu al mes, independentment del temps que l'exercís en cada jornada. Per als crupiers de segona, tercera i quarta que l'acompliment de joc efectiu sigui inferior a aquest 50 % cobraran pels dies concrets en què l'hagin fet.

Aquest acord específic, en relació amb el grup de crupiers de segona i tercera categoria que es consideri que realitzen les funcions de categoria superior de manera habitual segons el que s'exposa anteriorment, exigeix la renúncia expressa per la seva part a la norma general desenvolupada en el primer paràgraf d'aquest article. Aquesta renúncia en cap cas no afectarà a la possibilitat d'ascens en cas de vacant establerta per l'Empresa i s'entendrà que la renúncia és només respecte al període de temps treballat en el qual s'han exercit funcions de superior categoria i s'ha cobrat per això.

No obstant això, a fi de facilitar la promoció, i atenent a la importància d'anar practicant els coneixements teòrics adquirits per a l'acompliment de funcions de superior categoria i de confirmar el mèrit per assolir-la, s'acorda que, a criteri de la direcció de l'Empresa i





aprofitant les oportunes situacions per a això, es facin pràctiques en aquest sentit. Si s'hagués assolit un nivell de prou eficàcia, l'Empresa atorgarà certificació acreditativa. Si segons el parer de la direcció no hi hagués prou nivell podrà ser reiterada la seva realització, prèvia aprovació del Comitè d'Empresa.

Per tant, i considerant que la realització de les pràctiques esmentades requereix un especial esforç de supervisió, les jornades en què un treballador/a faci aquest tipus de pràctiques no tindran dret a diferència retributiva, fins a un límit màxim de 15 dies. La realització de les pràctiques esmentades estarà subjecta a la sol·licitud prèvia presentada davant la direcció, per part de l'empleat/da que les desitgi fer.

Si, per necessitat peremptòria i imprevisible de l'activitat productiva la direcció de l'Empresa necessités destinar a un treballador/a a tasques de categoria inferior a la seva només ho podrà fer pel temps imprescindible, li mantindrà la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i, en tot cas, ho comunicarà als representants legals dels treballadors/es.

#### **Art. 13. MODIFICACIONS I EXCLUSIVITAT**

L'Empresa informará el personal afectat pel aquest Conveni de totes les modificacions que apareguin tant en el pla laboral com en el professional en relació amb l'activitat laboral i notificarà al Comitè d'Empresa les modificacions esmentades.

El personal afecte a aquest Conveni no podrà fer les funcions professionals que realitza en l'Empresa esmentada en cap altra empresa o club privat, tret d'autorització escrita de la direcció de CÁLIDA IBIZA, SA, prèvia aportació de les dades necessàries de l'Empresa a l'efecte de declaració de pluriocupació.

#### **Art. 14. COBERTURA DE PLACES**

Per a l'ingrés de nou personal es tindrà en compte el següent:

- El que estableixi la legislació vigent, el Reglament de casinos de joc i les normes de la conselleria competent en matèria de joc del Govern Balear.
- El que acordi el consell d'administració i la direcció de l'Empresa.
- Els aspirants podran ser sotmesos per l'Empresa a les proves de capacitat tècnica, nivell cultural, o psicoprofessionals que es considerin pertinents per determinar el seu mèrit al lloc.
- En igualtat de condicions tindran preferència per ingressar en l'Empresa aquell personal que hagi exercit treballs de caràcter eventual, interí o amb contracte de temps determinat.

Quan es produeixi una vacant l'Empresa ho posarà en coneixement del personal perquè qualsevol treballador/a pugui, prèvia realització de les proves oportunes, accedir a la vacant esmentada.

La direcció de l'Empresa es compromet a facilitar cada sis mesos al Comitè d'Empresa una relació del personal en plantilla afectar per aquest Conveni, assenyalant el nombre de treballadors/es que componen cada secció funcional i la seva categoria professional, així com la data d'ingrés en l'Empresa.

#### **Art. 15. PERÍODE PROBATORI**

Les admissions de nou personal en l'Empresa en les funcions a què es refereix aquest Conveni es realitzaran d'acord amb el que estableix la legislació vigent i amb el que determini la conselleria competent en matèria de joc del Govern Balear.

El període de prova serà de 60 dies per a tot el personal, tret de:

Responsables departaments	6 mesos
Àrea 1: grups professionals 4 i 5	15 dies
Àrea 3: grup professional 4	15 dies
Àrea 7: grup professional 2	15 dies

#### **Art. 16. EXCEDÈNCIES**

A més de les excedències recollides en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, el personal fix o fix discontinu amb almenys un any d'antiguitat en l'Empresa podrà sol·licitar excedència en les condicions i casos següents:

- Podrà gaudir d'excedència per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. L'excedència esmentada donarà dret a la conservació del lloc de feina i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés



haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Excedència especial per un temps no superior a tres anys, amb reserva del lloc de feina i amb garantia de reincorporació a la seva finalització, per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, des de la resolució judicial o administrativa. Quan tant el pare com la mare treballin només un d'ells podrà exercitar aquest dret simultàniament. En el cas que per un nou naixement o adopció es tingués dret a un nou període d'excedència el seu inici donarà fi al que, en el seu cas, se'n gaudeixi.

3. Excedència especial per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys, amb reserva del lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si haguessin transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, sigui aquesta voluntària, especial o forçosa.

4. Excedència no inferior a sis mesos i inferior a un any amb incorporació immediata previ avís per al personal fix ordinari. Per al personal fix discontinu el període de treball del qual sigui inferior a sis mesos aquesta s'entendrà concedida per a la temporada en què ha estat sol·licitada.

Les excedències que es contemplen en el present article no reportaran cap antiguitat, excepció feta dels punts 1 i 2, i mentrestant romandrà suspès el contracte de treball d'acord amb el legalment disposat.

La sol·licitud de reingrés s'haurà d'efectuar per escrit i amb un mes d'antelació a la data de la finalització de l'excedència concedida. L'incompliment d'aquest requisit implicarà la renúncia a la reincorporació al lloc de treball.

Tret que la legislació vigent determini una altra cosa no es tindrà dret a la concessió d'una nova excedència fins que no hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament del gaudi d'una anterior, exceptuant que aquesta sigui la recollida en el punt 2.

#### **Art. 17. VACANCES**

Tot el personal afectat per aquest Conveni gaudirà d'un període anual de trenta dies naturals de vacances retribuïdes que es podran gaudir en un sol període o, de comú acord entre l'Empresa i el treballador/a, en més d'un. La retribució del període anual de vacances es farà d'acord amb l'import de la retribució real mes garantida establerta en l'annex II d'aquest Conveni. També es percebrà la participació corresponent en el tronc de propines.

Els trenta dies de vacances esmentats comprenen un mínim de vuit i un màxim de nou dies de descansos setmanals. Això es tindrà en compte en els casos en què el gaudi sigui en períodes discontinus.

No obstant això, a causa de motius organitzatius i a la incidència que l'activitat dels departaments d'administració, RRHH i sistemes tenen sobre el funcionament de l'Empresa, els departaments esmentats gaudiran d'un període anual de 22 dies feiners de vacances, que hauran de ser gaudits de forma fraccionada amb un màxim de 10 dies feiners sempre que el període total d'absència no sigui superior a dues setmanes.

La data de gaudi es farà d'acord al calendari de vacances que per a cada departament s'elaborarà, però sempre atenent els punts següents:

1. Atès el caràcter estacional de l'activitat de l'Empresa, durant els mesos de juliol, agost i setembre no es programaran vacances com a norma general.
2. Aquells treballadors/es que tinguessin fills/es en edat escolar tindran preferència sobre els altres per escollir les seves vacances coincidint amb les vacances escolars, tant per Setmana Santa com per Nadal.

Aquesta preferència també s'aplicarà als treballadors/es que siguin parella de fet d'un pare o mare amb fills/es en edat escolar i que convisquin amb la parella de fet.

El calendari de vacances de cada departament serà elaborat per cada responsable després d'haver escoltat els treballadors/es el mes d'octubre de cada any, a fi que es pugui donar a conèixer abans de l'u de novembre. Davant desacords eventuais es podran presentar al·legacions abans de l'u de desembre.

La direcció i el Comitè d'Empresa resoldran les al·legacions esmentades en el termini màxim de 15 dies, a partir del qual es faran públics els torns definitius.

S'estableix el 24 de desembre com a única nit de l'any en què el Casino romandrà tancat, sempre que la conselleria competent en matèria de joc del Govern Balear ho autoritzi prèviament. La jornada que s'inicia el 31 de desembre es considerarà dia laboral normal a tots els efectes.

#### **Art. 18. FESTES ABONABLES I NO RECUPERABLES**

El personal afectat per aquest Conveni accepta treballar les festes abonables no recuperables si ho requereix la direcció de l'Empresa per raons de necessitat en el desenvolupament de l'activitat.

En el cas que es treballi en les festes esmentades es podrà, de comú acord entre l'Empresa i el treballador/a:

- a) Acumular-les al període anual de vacances.
- b) Gaudir-les acumulades en un període diferent.
- c) Gaudir-les un altre dia diferent, acumulades al descans setmanal.
- d) Ser compensades en metàl·lic a finals de mes.

L'elecció l'haurà de fer el treballador/a per escrit al departament de recursos humans en els quinze primers dies del mes de desembre de cada any –o a l'inici de la relació laboral, si ho fa posteriorment a les dates esmentades–, i farà referència a l'any següent. D'aquesta manera es podrà planificar el seu gaudi juntament amb el de les vacances a què es fa menció en l'article anterior.

En cas de desacord s'acumularan al període de vacances.

En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de forma continuada, als catorze dies festius anuals, en el cas que s'haguessin treballat tots se li afegiran sis dies més com a compensació als descansos que es gaudirien cada cinc dies treballats.

És voluntat de l'Empresa que, sempre que no perjudiqui la correcció del servei, els cinquanta dies (o la part proporcional corresponent) de festa (trenta per vacances, catorze per dies festius i sis per compensació de descansos) es puguin gaudir en un període continuat. Per si això no fos possible, el treballador/a es compromet a gaudir aquells cinquanta dies en dos períodes discontinus.

En el cas que s'opti per gaudir-ne en període no continuat no s'obtindrà el benefici dels dies addicionals. Ara bé, aquells dies festius es podran gaudir en períodes de cinc dies entre els dies lliures corresponents al treballador/a, sempre que la correcta organització del treball ho permeti.

En qualsevol dels casos anteriors, la coincidència d'un dia festiu amb un període d'incapacitat temporal, llicència retribuïda o qualsevol altre tipus d'absentisme, s'entendrà com no treballat, per la qual cosa no serà susceptible de cap compensació.

Quan la falta de gaudi dels dies festius es compensi econòmicament es farà d'acord amb la fórmula següent:

Mòdul de càlcul festiu = ((RMG + antiguitat + c. salarial) / 30) x 1,75

#### **Art. 19. LLICÈNCIA RETRIBUÏDA**

El personal, previ avís, es podrà absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el Registre oficial de parelles de fet.
2. Cinc dies per naixement d'un fill/a.
3. Per malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet, pares, germans/es o fills/es, i fins a un màxim de quatre vegades a l'any, un període de tres dies si ocorre dins de l'illa d'Eivissa o de cinc si és fora d'aquesta.

En el supòsit que el treballador així ho considerés, tindrà l'opció d'acollir-se a la llicència retribuïda que per aquestes mateixes causes es recull en l'article 37.3 b) de l'Estatut dels treballadors. En tot cas, i a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, el personal de nova incorporació haurà de comunicar a l'Empresa l'opció triada en el moment de la signatura del contracte laboral. Per a la resta del personal el termini de comunicació de l'opció triada serà d'un mes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Les parts convenen que el regulat en aquest article tindrà una eficàcia temporal restringida a la durada pactada d'aquest Conveni, per la qual cosa una vegada expirat deixarà de tenir eficàcia, tret de pacte exprés en sentit contrari per a la seva renovació.

4. Per mort del cònjuge, parella de fet, pares, germans/es o fills/es, un període de tres dies si ocorre dins de l'illa d'Eivissa o de cinc si és fora d'aquesta.
5. Per malaltia greu o mort de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat (tret del cas de germans, que serà d'aplicació el punt 3), dos dies; quatre si esdevingués fora de l'illa.

6. Per matrimoni de pare o mare, fills/es o germans/es es tindrà dret a un dia si és dins de l'illa o tres si és fora d'ella.
7. Un dia per trasllat de domicili habitual.
8. Un dia per bateig d'un fill/a.
9. Es tindrà dret a un màxim de tres dies a l'any i en un únic procés per a intervenció o prova quirúrgica realitzada per prescripció facultativa de la Seguretat Social, sempre que s'avisí amb una antelació no inferior a set dies (tret de cas d'urgència) quan es tracti de personal fix o fix discontinu. S'haurà d'aportar l'informe o la justificació mèdica corresponent.
10. Acumulació lactància. En el supòsit que la treballadora hagi optat per gaudir del permís per lactància acumulat en jornades completes es regirà pels termes següents:
- S'haurà de gaudir de forma ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors i, en el seu cas, vacances.
  - La treballadora haurà de avisar per escrit amb, almenys, quinze dies d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.
  - El nombre de jornades a gaudir pel permís esmentat es farà calculant els dies feiners que intervinguin entre el final de la suspensió del contracte i, en el seu cas, vacances, fins al compliment de l'edat de nou mesos del fill/a o fins a la data d'acabament o interrupció del contracte, si aquesta fos anterior, a raó d'una hora per dia previst de treball.
  - Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes, i del resultat final es gaudirà en dies naturals.

Els motius que s'al·leguin per acollir-se al benefici de les llicències i permisos aquí recollits hauran de ser feaentment justificats per escrit. Per ser considerada parella de fet s'haurà d'acreditar la inscripció en el registre municipal o autonòmic existent a tal efecte.

#### Art. 20. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

El personal afectat per aquest Conveni podrà sol·licitar una llicència no retribuïda per espai de 15 dies. Ho haurà de sol·licitar per escrit davant de la direcció de l'Empresa amb almenys deu dies d'antelació. L'Empresa ho concedirà sempre que quedi garantit el servei en el període esmentat com ordinàriament es realitzés. Cas que es doni la circumstància de malaltia greu a què es fa referència en el punt 3 de l'article 19 d'aquest Conveni la llicència no retribuïda de 15 dies es considerarà automàticament concedida quan el treballador/a ho sol·licités per qualsevol medi.

#### Art. 21. ESTRUCTURA DEL PERSONAL

El personal subjecte a aquest Conveni, atenent a les comeses generals que exerceix s'enquadra al seu torn en 10 àrees, que atenent a les funcions exercides es divideixen en Grups Professionals. Àrea és la unitat orgànica que reuneix a un grup de treballadors/es entorn d'un conjunt de tasques i activitats que conformen una funció bàsica de l'estructura empresarial. Les categories classifiquen els treballadors/es atenent al seu nivell de responsabilitat, experiència i esforç en l'acompliment de les seves tasques professionals.

ÀREA	GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS	CATEGORIES
1	JOC	1	Inspector/a 1a
		2	Inspector/a 2a
	2	1	Crupier 1a
		2	Crupier 2a
		3	Crupier 3a
	3	1	Crupier 4a
		2	Crupier debutant
	4	1	Crupier torneig pòquer
	5	1	Enciamera
	2	CAIXA	1
2			Subcap de caixa
		1	Caixer/a 1a





		2	2	Caixer/a 2a
3	RECEPCIÓ	1	1	Cap de recepció
			2	Subcap de recepció
		2	1	Recepcionista
		3	1	Ajudant de recepció
		4	1	Encarregat de lavabos i vestuari
4	MÀQUINES D'ATZAR	1	1	Cap de màquines
			2	Subcap de sala de màquines
		2	1	Canviador de 1a
			2	Canviador de 2a
			3	Canviador de 3a
5	SEGURETAT	1	1	Cap de seguretat
			2	Subcap de seguretat
		2	1	Agent de 1a
			2	Agent de 2a
6	SSTT	1	1	Cap manteniment
		2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
3	1	Ajudant de manteniment		
	7	NETEJA	1	1
2			1	Neteja i llenceria
8	ADMINISTRACIÓ	1	1	Cap administració
			2	Cap de comptabilitat
		2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
			3	Oficial 3a
			3	Secretari/ària direcció
4	1	Auxiliar administratiu/va		
9	SISTEMES	1	1	Cap sistemes
		2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
			3	Oficial 3a
4	1	Auxiliar administratiu/va		
10	RRHH	2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
		4	3	Oficial 3a
			1	Auxiliar administratiu/va

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1011299>



La relació i les descripcions d'àrees, grups professionals i categories d'aquest Conveni són merament enunciatives i no implica l'existència de totes i cada una d'elles.



## **Art. 22. DE LES CATEGORIES DE CRUPIER I LA FUNCIO DE CAP DE TAULA**

Entre les funcions que es desenvolupen per les categories que de forma genèrica denominem crupier es troba com a especialment distingida la funció de cap de taula, la realització habitual del qual s'adscriu a les tres primeres categories en la forma en què s'especificarà, i l'exercici del qual es retribueix mitjançant el denominat Plus de cap de taula, que s'estableix en l'article 29 d'aquest Conveni. Per això:

El/la crupier 1a - cap de taula té com a funció principal dirigir la partida, controlar els canvis realitzats i resoldre en primera instància els problemes que es presentin durant el transcurs de la partida. D'altra banda, atenent a la importància de les partides que es desenvolupen a les taules de mínim 10 euros o més, i ja que en elles es necessita del servei dels millors professionals del joc, els crupiers 1r - caps de taula podran ser assignats a fer funcions de crupier pròpiament dit a les taules esmentades.

Els/les crupiers 2n - subcaps de taula A i els crupiers 3a - subcaps de taula B podran a tota hora fer indistintament funcions de cap de taula o de crupier pròpiament dit, depenent de les necessitats del servei.

Els/les crupiers 4t exerciran habitualment les funcions de crupier pròpiament dit, i ocasionalment o en temporada alta podran exercir de caps de taula, cobrant per això un plus de cap de taula que a les taules salarials s'estableix, i que retribueix íntegrament l'exercici de la funció esmentada tal com estableix aquest Conveni col·lectiu.

Els/les crupiers 4t que coneguïn amb suficiència un mínim de tres jocs dels següents: ruleta, blackjack, punt i banca i pòquer, i hagin romàs tres anys de treball efectiu en la categoria esmentada tindran preferència d'accés a la categoria immediatament superior davant qualssevol d'altres.

Els/les crupiers debutants, si superen el període de prova romandran, com a màxim, un any de treball efectiu en aquesta categoria i accediran després d'aquest període de forma automàtica a la categoria immediatament superior.

Els/les enciameres tenen com a missió exclusiva auxiliar al crupier en la recollida i ordenació de les fitxes de joc i no poden, en cap cas, substituir a aquest en el seu lloc de treball.

Els/les crupiers auxiliars de torneig de pòquer treballaran exclusivament per als tornejos i per a la modalitat de *sit & go*, per la qual cosa no podran treballar a les taules de joc incloses les de pòquer cash. Tindran una jornada mínima garantida de cinc hores per dia i màxima de nou hores i la seva retribució hora es calcularà partint de la RAG de crupier 4a i de la jornada màxima anual d'aquest Conveni. En l'import resultant quedaran inclosos tots els conceptes susceptibles de retribució per part del treballador/a. El crupier auxiliar de torneig de pòquer podrà romandre fins a un màxim d'una hora i 30 minuts a la taula; no obstant això, en el còmput general de la jornada, el temps en taula no podrà superar un 80 % del temps total de la jornada laboral. L'Empresa es compromet a efectuar els cursos de capacitació necessaris perquè tot el personal adquireixi progressivament el coneixement dels diferents jocs.

Es crearà una borsa de treball amb les condicions de la categoria abans descrita perquè es puguin inscriure aquells treballadors/es interessats a treballar per als tornejos i en la modalitat de *sit & go*; en el cas del personal fix discontinu es farà segons l'ordre d'antiguitat.

## **CAPÍTOL III. RÈGIM ECONÒMIC**

### **Art. 23. RETRIBUCIONS EN GENERAL**

Les retribucions del personal adscrit a aquest Conveni estaran compostes per les partides següents:

A) Una retribució mensual garantida composta de:

1. Un salari real garantit mensual compost per salari base, nocturnitat, plus conveni, suplerts, plus de transport i plus cap de mesa.
2. Una propina garantida, com a retorn addicional al que s'estableix en l'article 24 d'aquest Conveni, i la quantia del qual ve establerta en l'annex II. Aquest retorn garantit del tronc de propines s'abonarà amb càrrec a l'Empresa en cas que el retorn directe previst a l'article esmentat arribés al 100 % de la massa total de propines. En qualsevol cas, l'Empresa garantirà al personal la percepció d'aquest retorn i ho anticiparà de futures propines en el supòsit que en algun mes la massa total de propines no arribés per a la realització d'aquest retorn, una vegada repartits tots els altres retorns.

Les quanties dels conceptes referits en aquest apartat són les que apareixen relacionades en l'annex II, per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2017. Per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2018 a les taules se'ls aplicarà un increment d'un 1,25 %. Per al període comprès entre l'1 de gener al 31 de desembre de 2019 s'incrementaran un 1 % sobre les de l'any precedent.

S'estableix una possible pujada addicional de taules salarials a aplicar a partir de l'1 de gener de 2020 en cas que es produís un





diferencial entre l'IPC de mitjana del període 2017-2019 i l'increment fix en taules salarials de mitjana del mateix període segons el següent:

- El percentatge final addicional que incrementi les taules salarials de l'any 2019, amb efecte des de l'1 de gener de 2020, serà el que correspongui segons el nivell d'ingressos generals reals assolits pels conceptes de taules, propines, màquines d'atzar i entrades en el període 2017-2019 que es mostra a la taula corresponent del document de l'annex III. En tot cas, el diferencial esmentat constituirà el nivell màxim, i s'aplicarà el percentatge proporcional corresponent en cas que la quantitat final assolida fos entre 35.161.343,42 i 37.411.343,42.
- En cap cas el percentatge establert per a la taula salarial del 2020 no tindrà caràcter retroactiu, sent la referència la taula salarial vigent a 31 de desembre de 2019.

B) Una participació en la massa de propines que s'estableix en l'article 24.

C) Altres retribucions d'abonament extraordinari que es contemplaran en els següents articles d'aquest Conveni.

#### **Art. 24. PROPINES DEL PERSONAL**

D'acord amb el disposat en el reglament de casinos de joc vigent, si la massa total de propines no abasta per cobrir els dispendis reglamentaris l'Empresa, del total de la massa de propines rebudes en els departaments de joc, caixa, recepció i màquines d'atzar, i independents de la resta de retribucions establertes en aquest Conveni, se'n retornarà una part en funció de diferents circumstàncies i a través de diferents conceptes aplicables, en cada cas, a uns o altres treballadors/es. El retorn esmentat es divideix en conceptes fixos i variables:

A) Tronc de propines: dins dels conceptes fixos es retornarà el 39 % al personal que n'estigui subjecte, segons la distribució que més s'exposa a baix, fracció a què anomenarem tronc de propines.

Quedarà exceptuat del retorn de tronc de propines el personal de l'Empresa que, subjecte a aquest Conveni, no es trobés fent de forma efectiva les seves funcions pròpies ni qualsevol altre tipus de servei encarregat per l'Empresa per causes imputables a la voluntat lliure de la direcció. No obstant això, i a efecte explicatiu però no exhaustiu, es considera que el treballador/a de l'Empresa que es trobi donant o fent cursets organitzats per aquesta o hagi acudit per ordre seva a cursets, conferències, convencions, fires, etc., es troba realitzant a l'efecte previst en aquest paràgraf les seves funcions o serveis per compte de l'Empresa, i per tant no s'exclouran els treballadors/es esmentats de la seva participació en el tronc de propines en aquell temps.

El tronc de propines es dividirà en tres fraccions. Correspondrà un 35 % als departaments de joc, caixa, recepció i màquines d'atzar; un 3 % correspondrà als departaments d'administració, seguretat, SSTT, RRHH, sistemes i neteja, i es lliurarà al Comitè d'Empresa com a fons per atendre les seves despeses i necessitats un 1 %.

Aquest repartiment es farà segons la distribució de punts que s'estableix a l'annex I i, en el seu cas, afegint el plus per antiguitat establert en l'article 25. El valor del punt en cadascuna de les seccions del repartiment de propines establertes en el paràgraf anterior es calcularà dividint diàriament la quantitat total de propines a distribuir a cada secció, és a dir, el 35 %, el 3 % i l'1 % respectivament, entre el total dels punts que diàriament hi hagi en cadascuna de les seccions.

S'aclareix que els punts assignats en cada categoria professional, segons l'annex I esmentat, corresponen a cada treballador/a que l'exerceixi i no al conjunt de la categoria professional.

B. Indemnització per menyscapte: també com a concepte fix, el personal de la secció de joc i dels departaments de màquines d'atzar i caixa rebrà amb càrrec a la massa de propines, una vegada deduït el 39 %, les quanties que a continuació es llisten en concepte de menyscapte de moneda. Els sobrants de caixa eventuals no podran compensar els absents dels quals ha de respondre el personal, tret de relació directa i indubtable d'un amb l'altre, la qual haurà de ser certificada per un membre del comitè de direcció.

Les quanties mensuals per jornada completa i persona són:

- Màquines d'atzar:

Cap de màquines d'atzar	72,12 euros
Subcap de sala de màquines d'atzar	72,12 euros
Operador/a canviador primer	72,12 euros
Operador/a canviador segon	54,09 euros
Operador/a canviador tercer	18,03 euros





- Caixa:

La quantia anual per al conjunt del departament de caixa (que es prorratejarà mensualment i es repartirà en funció del nombre de punts de cada empleat/a del departament, assignats en funció de la categoria i antiguitat), serà el resultat d'aplicar la fórmula següent a cada any natural:

$$Q_n = Q_{n-1} \times [1 - (\%TP_n - \%TP_{n-1})] \times \frac{MT_{n-1}}{100 MT_{n-2}}$$

A on:

Q<sub>n</sub> = import de la propina a repartir en concepte de menyscapte.

Q<sub>n-1</sub> = import del mateix concepte de l'any anterior.

% TP<sub>n</sub> = % del tronc de propines de l'any a determinar.

% TP<sub>n-1</sub> = % del tronc de propines de l'any anterior.

MT<sub>n-1</sub> = massa total de propines de l'any anterior.

MT<sub>n-2</sub> = massa total de propines de l'any precedent a l'anterior.

C. Propina variable: s'estableix un repartiment addicional de la massa de propines en concepte de repartiment especial de propina. El repartiment esmentat es durà a terme exclusivament si es compleixen els objectius pactats entre l'Empresa i el Comitè per a cada any dels de la seva vigència.

Límit de la propina del personal: en cap cas la suma total de propines a repartir entre el personal no podrà excedir de la massa de propines recaptades durant l'any. En cas que el total a repartir segons el que s'estableix anteriorment superés la massa esmentada, la prioritat de meritació i cobrament s'estableix en l'ordre següent: 1r tronc de propines, 2n indemnització per trencament i 3r repartiment especial de propina.

Si el total de propina repartida al personal fos inferior a la massa la resta s'aplicarà al retorn per altres conceptes de Conveni o discrecionals per part de l'Empresa i a cobrir, fins on arribi, els salaris, quotes de la Seguretat Social i les atencions i serveis socials a favor del personal indicat, segons estipula l'article 45.5 del reglament susdit.

**Art. 25. PLUS D'ANTIGUITAT**

El personal comprès en aquest Conveni rebrà un plus d'antiguitat no acumulatiu, de caràcter mensual, a percebre mensualment i amb càrrec al tronc de propines, per al qual s'assignarà una quantitat addicional de punts segons es relaciona:

3 anys de treball efectiu	5 punts
5 anys de treball efectiu	10 punts
10 anys de treball efectiu	15 punts
15 anys de treball efectiu	20 punts
20 anys de treball efectiu	25 punts

L'import d'aquest plus es cobrarà conjuntament amb la participació en el tronc de propines que es contempla en l'article 24 d'aquest Conveni.

**Art. 26. PAGUES EXTRAORDINÀRIES**

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a dues pagues extraordinàries anuals pagables els dies 20 de juny i 20 de desembre en una quantia, cada una d'elles, equivalent a l'import de la suma de les quanties mensuals establertes per al salari base, nocturnitat, plus conveni i plus cap de taula i antiguitat per a aquelles persones que mantinguin el concepte.

**Art. 27. AJUDA PER PATERNITAT/MATERNITAT**

L'Empresa abonarà a cada treballador/a amb més de sis mesos d'antiguitat pel naixement de cada fill/a la quantitat de 60,10 euros.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1011299



**Art. 28. PREMI DE FIDELITZACIÓ**

El personal afectat per aquest Conveni que a l'acabament de la seva relació laboral amb l'Empresa acumuli una antiguitat de 10 anys tindrà dret a percebre com a premi per la fidelitat mantinguda amb l'Empresa una indemnització equivalent a dues mensualitats del seu salari mensual garantit en el moment de la seva extinció, qualsevol que fos la causa, a excepció de la d'acomiadament procedent.

En el cas que l'extinció de la relació laboral es produís a partir de quatre anys abans de l'edat legal de jubilació (ELJ), el premi es regirà segons la taula següent:

ELJ - 4 anys	ELJ - 3 anys	ELJ - 2 anys	ELJ - 1 any	Edat legal jubilació	* ELJ + 1 dia	* ELJ + 1 any i 1 dia
6 mensualitats	5 mensualitats	4 mensualitats	3 mensualitats	2 mensualitats	1 mensualitat	0 mensualitats

En el supòsit que el treballador/a estigui en situació de jubilació parcial en el moment d'assolir la jubilació total, l'import del premi serà el que li correspondria de prestar els seus serveis en l'Empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per a la jubilació parcial, tret que s'hagi acordat una altra manera en pactes individuals.

**Art. 29. PLUS DE CAP DE TAULA**

S'estableix un plus de cap de taula que retribueix de manera concreta i suficient l'exercici de les funcions de cap de taula. Aquest plus s'abonarà en totes les mensualitats, així com en vacances i pagues extraordinàries, a tots els empleats/des de les categories de crupier 1a cap de taula, crupier 2a subcap de taula A i crupier 3a subcap de taula B. A la resta de categories, quan facin la funció esmentada, se'ls abonarà aquest plus en proporció amb el temps efectivament realitzat. El plus s'insereix a les taules salarials i es prorratejarà en catorze pagues anuals.

**Art. 30. AJUDA PER MATRIMONI I AJUDA ESCOLAR**

Els treballadors/es que contreguin matrimoni o es registrin en el Registre oficial de parelles de fet i tinguin una antiguitat de més de sis mesos en l'Empresa percebran una ajuda de 180,30 euros. Així mateix, el personal que acrediti tenir algun fill/a en edat escolar, cursant estudis d'ensenyament primari o ensenyament secundari obligatori, i en qualsevol cas fins a l'edat màxima de 16 anys, tindran dret a percebre una ajuda de 12,02 euros mensuals en els mesos compresos entre setembre i juny de cada curs escolar, ambdós inclusivament, per cada un dels fills/es que compleixin la condició esmentada. Per al personal fix la percepció de l'ajut esmentat es farà anticipadament en un sol pagament en la nòmina del mes següent a aquell en el qual es presentés la documentació justificativa per l'import íntegre dels mesos del curs escolar als quals es tingués dret. En cas de causar baixa en l'Empresa abans de l'acabament del període de cobrament anticipat l'excés serà descomptat de la liquidació.

**Art. 31. UNIFORMES**

El personal que, per necessitats del treball o per disposició de l'Empresa, hagi de vestir uniforme, tindrà dret a que aquesta li faciliti un uniforme cada any de treball efectiu, el qual només podrà utilitzar dins de les dependències del Casino i per al seu treball específic, la conservació i neteja del qual correran a càrrec de l'usuari. Aquests uniformes hauran d'estar sempre en perfecte estat de conservació i polidesa. Respecte al calçat del personal uniformat, l'Empresa pagarà en nòmina en compensació per la seva falta de lliurament la quantitat de 3 euros mensuals, excepte per als mesos de juliol, agost i setembre, que serà de 6 euros mensuals. Aquest haurà de ser segons el model i color exigint per l'Empresa.

El Comitè d'Empresa serà escoltat com a assessor tècnic en l'elecció del nou uniforme.

**Art. 32. MANUTENCIÓ**

El personal, l'hora de començament de jornada del qual estigui entre les 16.00 i les 23.30 hores, així com els que la seva hora d'acabament de jornada fos entre les 22.30 i les 04.00 hores, tindran dret a sopar gratuït per part de l'Empresa.

D'altra banda, el personal de neteja, manteniment, administració RRHH, sistemes i seguretat tindran dret a un esmorzar consistent en pa, carn freda, cafè, cafè amb llet o infusió, sempre que estiguin de servei.

**Art. 33. PAGAMENT DE SALARIS I MERITACIÓ MENSUAL**

El pagament dels salaris meritats s'efectuarà per transferència bancària l'últim dia de cada mes, tret d'aquells mesos en què el dia esmentat no sigui laborable: en aquest cas l'abonament es realitzarà el primer dia feiner del mes següent.

El tronc de propines que s'abona en cada paga serà el comprès entre els dies 26 del mes anterior i el 25 del mes en curs, ambdós inclusivament.

#### **Art. 34. AVANÇAMENTS**

El personal tindrà dret a un avançament de fins al 90 % del seu salari líquid mensual, que podrà sol·licitar al departament de RRHH de l'Empresa entre els dies 10 i 25 de cada mes, ambdós inclusivament. El pagament de l'avançament sempre es farà mitjançant transferència al compte bancari on estigui domiciliada la nòmina.

#### **Art. 35. MALALTIES I ACCIDENTS**

En el supòsit de processos d'IT que produeixin baixa superior a 15 dies de durada consecutiva, el personal amb una antiguitat superior a 6 mesos tindrà dret a que des del setzè dia de baixa li siguin complementades les prestacions legals que li corresponguin fins assolir la quantia de la retribució real garantida que correspondrien si estigués en actiu i sempre que durant el període esmentat d'IT no realitzi cap treball, sigui aquest remunerat o no.

Aquesta prestació complementària es mantindrà durant un període màxim de 3 mesos de permanència en situació del mateix procés d'IT. En el cas d'accident laboral el treballador/a tindrà dret des del primer dia de la baixa a la percepció de la retribució real garantida i a la participació en el tronc de propines fins al límit de 3 mesos per a aquest últim concepte. En cas de processos d'IT no produïts per accident laboral, com a norma general, es tindrà dret a participar en el tronc de propines a partir del quart dia inclusivament i fins els 90 dies. No obstant això, si aquest procés d'IT fos el primer que patís el treballador/a en l'any i no hagués estat sotmès a cap altre en els sis mesos anteriors ni hagués deixat d'acudir al seu treball per un motiu diferent de qualsevol dels establerts en aquest Conveni, tindrà dret a participar en el tronc de propines des del primer dia. D'altra banda, la Comissió Paritària Mixta –en reunió duta a terme per iniciativa de la part social– podria decidir per votació favorable de la majoria dels seus membres que a un treballador/a que no complís els requisits establerts en el paràgraf anterior se li fes participació des del primer dia del procés d'IT del repartiment del tronc de propines.

En cas de superar-se el termini de 90 dies d'un procés d'IT es reunirà la Comissió Paritària definida en l'article 5, a fi de decidir si és procedent continuar rebent el complement salarial i la participació en el tronc de propines, fins a un límit màxim de 12 mesos a comptar des de la data de la baixa. La votació serà secreta i el desacord per falta de majoria implicarà la continuació de la complementació i la participació en el tronc de propines del treballador/a fins el màxim dels 12 mesos esmentats.

En causar baixa laboral transitòria per malaltia comuna o accident, sigui aquest laboral o no, s'haurà de presentar a l'Empresa l'informe de baixa abans de 48 hores, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

En qualsevol cas, la retirada del complement per part de la Comissió Paritària no es considerarà sanció disciplinària.

#### **Art. 36. ASSISTÈNCIA I PUNTUALITAT**

Les circumstàncies i naturalesa del treball fan que sigui molt important tant l'assistència com la puntualitat.

Per això, es reglamenten les faltes d'assistència i puntualitat injustificades, de tal manera que es limiti en la mesura que es pugui l'absentisme laboral. Així, les faltes d'assistència donaran lloc a la pèrdua del total de la retribució del dia i de la participació en el tronc de propines, sense que en cap cas sigui considerat sanció i sens perjudici de les cotitzacions i impostos que corresponguessin.

Quan un treballador/a s'hagi d'absentar del seu lloc de treball per trobar-se indisposat tindrà dret a cobrar el dia de treball esmentat sempre que hagi realitzat un mínim del 44 % de treball efectiu de la jornada i es descomptarà el dia íntegre si no assoleix el mínim establert. S'entén per treball efectiu el temps de presència en el lloc de treball més els descansos corresponents.

#### **Art. 37. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA**

El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a percebre una indemnització en el supòsit que, a causa d'un accident, patís alguna de les contingències que a continuació s'exposen i segons les quanties que s'estableixen seguidament:

Mort	18.000 euros
Invalidesa permanent absoluta	18.000 euros
<b>Invalidesa permanent total</b>	<b>9.000 euros</b>

### **CAPÍTOL QUART: RÈGIM SOCIAL**

#### **Art. 38. GARANTIES SINDICALS**

L'Empresa es compromet a complir el que s'estableix en la legislació vigent en matèria de representació col·lectiva dels treballadors/es i

garanties sindicals.

#### **Art. 39. CRÈDIT I HORES SINDICALS**

Cada membre del Comitè d'Empresa podrà disposar per a l'exercici de l'acció sindical del crèdit horari que de conformitat amb la legislació vigent li correspongui.

Les hores esmentades podran ser acumulades en un o alguns dels seus membres. En qualsevol cas, la utilització de les hores esmentades haurà d'estar sempre prou justificada.

#### **Art. 40. RECLAMACIONS I QUEIXES**

El personal podrà fer-ne ús del dret a elevar les seves queixes i reclamacions a la direcció de l'Empresa, sense perjudici del seu dret a formular-les si així ho desitgen a través del Comitè d'Empresa.

Les queixes o reclamacions col·lectives es presentaran pel Comitè d'Empresa a la direcció per a la seva resolució i aquesta estarà obligada a contestar en el termini de 15 dies a partir de la seva comunicació.

#### **Art. 41. NORMES SUPLETÒRIES**

L'Empresa garanteix que durant la vigència d'aquest Conveni no canviarà ni modificarà el plus de transport que s'abonarà amb caràcter mensual, ni substituirà el seu pagament per la posada a disposició dels treballadors/es de cap medi de locomoció.

### **CAPÍTOL CINQUÈ: RÈGIM DISCIPLINARI**

#### **Art. 42. FALTES I SANCIONS DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES**

La direcció de l'Empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors/es, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

#### **Art. 43. GRADUACIÓ DE FALTES**

Les infraccions laborals en què pugui incórrer el personal es classifiquen en lleus, greus i molt greus atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com les circumstàncies que hi concorrin.

#### **Art. 44. FALTES LLEUS**

- a. D'una a tres faltes de puntualitat d'assistència al treball, sense la deguda justificació, comeses dins del període d'un mes.
- b. No comunicar dins del termini legalment establert els comunicats de baixa, de confirmació i d'alta a l'Empresa. Els terminis són els següents:
  - i. Comunicats de baixa: 3 dies.
  - ii. Comunicats de confirmació: 3 dies.
  - iii. Comunicats d'alta: 24 hores.
- c. L'abandonament del servei sense causa justificada. Si a causa d'això es produís o no s'impedís un accident, o s'ocasionés o no s'evités un perjudici de consideració a l'Empresa o als companys/es de treball, es podrà qualificar com a greu o molt greu segons els casos.
- d. La falta d'atenció o negligència en el treball que sigui causa d'alguna incidència no desitjable en el desenvolupament de l'activitat. Si aquesta incidència suposés una pertorbació greu per a l'Empresa o la clientela es qualificarà com a falta greu.
- e. Les distraccions en la conservació del material si són imputables al treballador/a i produïssin perjudicis a l'Empresa.
- f. Falta de polidesa i neteja personal prèviament advertits. Si malgrat l'advertència es reitera la falta esmentada aquesta podrà ser qualificada com a greu.
- g. Dur la uniformitat o roba de treball exigida per l'Empresa de forma descuidada.
- h. No atendre el públic amb la correcció deguda. Si aquesta incorrecció constituís una falta de respecte important o fos reiterada o prèviament advertida podrà ser constitutiva de falta greu.
- i. No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o domicili habitual, o les variacions familiars.
- j. Les converses i discussions alienes al desenvolupament del treball realitzades a les seves dependències durant la jornada de treball que pertorbin el desenvolupament de l'activitat o es produeixin en presència de públic. Si la pertorbació fos greu es qualificaria com a falta greu.
- k. Faltar al treball un dia el mes, llevat que existeixi causa que ho justifiqui.
- l. Donar per acabada la jornada laboral abans de l'hora d'acabament sense autorització d'un responsable.
- m. Tirar papers, draps, burilles, closques, desaprofitaments, etc., fora dels llocs destinats a tal motiu.





- n. La utilització del telèfon mòbil durant les hores de treball efectiu que no estiguin autoritzades o no es desenvolupin en els temps destinats al descans.
- o. La transgressió de les normes sobre ús de vestuaris, taquilles i cura de la uniformitat que hagi estat prèviament advertida. Si per aquesta actuació es causés un greu perjudici a l'Empresa es qualificaria com a greu.
- p. No avisar dels desperfectes o anormalitats observades a les màquines, aparells o materials a càrrec de l'empleat/da el més aviat possible quan se'n tenguí coneixement.
- q. No avisar de la falta d'assistència al treball amb l'antelació necessària, tret d'impossibilitat justificada. Aquesta conducta es considerarà falta greu, bé per la seva reiteració o bé per la gravetat de les conseqüències de l'incompliment.

#### **Art. 45. FALTES GREUS**

- a. Més de 3 faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball comeses durant un període de 30 dies, o una falta de puntualitat que generi un greu perjudici a l'Empresa o als seus companys/es de feina.
- b. Faltar 2 dies al treball durant un període de 30 dies naturals o 3 dies en un període de 90 dies naturals sense cap causa que ho justifiqui.
- c. La mera desobediència de les ordres expressives de superiors jeràrquics en qualsevol matèria del servei. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici notori per a l'Empresa, podrà ser considerada molt greu.
- d. Simular la presència d'un altre empleat/da fítxant per aquell/a, així com la presència d'un mateix/a o a través d'una altra persona.
- e. La greu imprudència en actes de servei. Si impliqués risc d'accidents per a si mateix, per al personal o els clients, perill d'avaría de les instal·lacions, o l'incompliment directe de les normes tècniques o de seguretat podrà ser considerada com a molt greu.
- f. No realitzar durant les hores de servei les funcions encomanades, tret que expressament s'autoritzi a realitzar-ne altres de diferents de les pròpies que dimanin de la seva categoria professional, així com fer servir per a usos propis útils, instal·lacions, o equips de l'Empresa sense el degut consentiment exprés, fins i tot quan això ocorri fora de la jornada de treball.
- g. L'embriaguesa o consum de drogues fora d'actes de servei, sempre que repercutixin en aquest.
- h. La reincidència en falta lleu (exclosa la puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre, i havent existit almenys amonestació escrita.
- i. Entrar sense autorització ni causa justificada en les àrees expressament prohibides.
- j. La negativa al reconeixement mèdic pels serveis mèdics de prevenció de l'Empresa quan sigui obligatori i l'Empresa ho hagi fet saber.
- k. El consum, sense estar-ne autoritzat, de productes propietat de l'Empresa, tret del cas de reincidència per aquest mateix fet que podrà ser considerada com a molt greu.
- l. Originar i/o participar activament en baralles en el centre de treball durant la jornada. En cas de reincidència aquesta falta es considerarà com a molt greu.

#### **Art. 45. FALTES MOLT GREUS**

- a. Més de 10 faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball, comeses dins d'un període de 6 mesos, o 15 durant un any, sempre que hagi hagut amonestació o sanció per qualsevol de les anteriors a l'onzena o setzena respectivament.
- b. Faltar tres o més dies al treball durant un període de 30 dies naturals, o quatre o més en un període de 90 dies naturals, sense causa que ho justifiqui.
- c. El frau, deslleialtat, o abús de confiança en les gestions encomanades i l'apropiació indeguda, el furt o el robatori, tant a l'Empresa com als companys/es de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències, o durant actes de servei en qualsevol lloc. Una falta similar cometran els seus còmplices i aquelles persones que, tenint encomanada la vigilància o els correspongui pel seu càrrec, la deixessin d'exercir de forma intencionada.
- d. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials útils, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa.
- e. La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades en el personal laboral o en els clients, i la desobediència directa a les instruccions i ordres de la direcció tant en aquesta matèria com en l'aspecte físic i presentació exigits en cada moment, sempre que hagi hagut amonestació o sanció prèvies per les faltes esmentades.
- f. L'embriaguesa i el consum de drogues fora de servei, sempre que sigui habitual i sempre que produeixi un perjudici greu en la imatge i reputació de l'Empresa, sigui vestint el seu uniforme o essent notori el caràcter de personal pertanyent al Casino de qui ho fa per causa imputable.
- g. Violar el secret de correspondència o documents reservats a l'Empresa o al Comitè d'Empresa.
- h. Revelar a estranys a l'Empresa o a qui no correspongui dades de reserva obligada.
- i. Dedicar-se a activitats que per la seva naturalesa siguin incompatibles amb el seu treball i l'Empresa hagi advertit el treballador/a.
- j. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com a companys/es, subordinats/des i clients.
- k. Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.
- l. En llocs de responsabilitat, abandonar el treball o desobeir les normes tècniques i de seguretat directament exigides.
- m. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.





n. L'incompliment dels reglaments de joc i altres disposicions aplicables al sector, sobre les quals l'Empresa informará els treballadors/res, i en especial:

- i. Participar directament o per mitjà de terceres persones en els jocs d'atzar que es practiquin al Casino i altres sales de joc de l'Empresa.
- ii. Concedir préstecs als jugadors/res.
- iii. Dur vestits amb butxaques sense estar autoritzat.
- iv. Transportar fitxes, plaques o diners durant el seu servei a l'interior del Casino de forma diferent de la prevista en les normes de funcionament dels jocs o guardar fitxes, plaques o diners de forma que la seva procedència o utilització no puguin ser justificats o resulti improcedent.

o Consumir begudes alcohòliques o drogues durant les hores de servei. En relació amb les primeres no es considerarà falta el seu consum moderat com a conseqüència de l'execució d'un brindis en aquells supòsits i moments en què per aniversari o una altra celebració s'autoritzi la seva ingesta.

o La reincidència en falta greu comesa d'aquí a un semestre encara que sigui diferent la seva naturalesa, sempre que hagi estat sancionada.

q. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador/a per no assistir al treball, així com en la situació d'incapacitat temporal la realització d'activitats injustificades amb la situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.

r. Haver estat condemnat en sentència ferma per la Comissió d'una conducta constitutiva de delictes dolós quan aquesta tenguí a veure amb l'activitat del treballador/a en l'Empresa o transcendència greu per a aquest la.

s. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti greument al respecte de la intimitat i/o dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa física o verbal. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

t. L'assetjament moral, l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe, així com el fet per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o de gènere a les persones que treballin en l'Empresa. Respecte a les faltes molt greus, s'entendran complementades amb les que s'estableixen en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Art. 46. SANCIONS**

Les sancions que l'Empresa pot imposar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents.

- a) Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou de fins a 3 dies.
- b) Per falta greu: suspensió de feina i sou de 4 a 15 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies, acomiadament disciplinari.

En el cas de personal amb més de dos anys d'antiguitat en l'Empresa, si en el moment de cometre la falta no hagués estat sancionat en els últims tres anys se li imposarà la sanció prevista per a la falta comesa en el seu grau mínim. Tot l'anterior només serà d'aplicació a les faltes lleus i greus.

En relació amb les conductes tipificades com a falta molt greu es podran sancionar com correspongui, sense que els hi sigui d'aplicació el previst en el paràgraf anterior.

No obstant això, en el cas del personal amb més de tres anys d'antiguitat la primera vegada que siguin sancionats per una de les conductes tipificades com a molt greus no se'ls imposarà la sanció d'acomiadament, tret que la seva comissió hagi suposat greu perjudici en les persones, en els béns de l'Empresa o en la seva imatge. Aquesta excepció no serà d'aplicació en els epígrafs *c, d, j, k, r, s, t i o*. Així mateix, tampoc no serà d'aplicació en els epígrafs *a, b i i*, a causa de la naturalesa reiterativa d'incompliment que comporta.

Per al personal que no presti serveis tot l'any el còmput de l'antiguitat serà el comú dels fixos discontinus comptant únicament el temps efectiu de treball i els períodes de vacances efectivament gaudits o compensats econòmicament al final de contracte així com períodes de baixa, etc., computables com de treball efectiu per la legislació general; en conseqüència, dos anys d'antiguitat equivaldran a 730 dies i tres anys a 1095 dies.

#### **Art. 47. PROCEDIMENT PER A L'APLICACIÓ DE SANCIONS**

Les sancions per faltes greus i molt greus, així com les lleus que suposin suspensió d'ocupació i sou, inclosa la d'acomiadament, hauran de ser notificades per escrit a la persona interessada i fent constar els fets que la motiven. La direcció de l'Empresa oferirà al treballador/a la possibilitat que un representant del Comitè d'Empresa estigui present en el moment de la comunicació de la sanció per faltes greus o molt greus. En tot cas, l'Empresa donarà compte al Comitè de totes les sancions greus o molt greus que imposi dins les 48 hores següents a la seva comunicació a la persona interessada.

#### **Art. 48. PRESCRIPCIÓ DE FALTES**

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què l'Empresa va tenir



coneixement de la seva comissió.

\*\*\*\*\*

En el no previst al aquest Conveni serà d'aplicació el que s'estableix en l'Estatut dels treballadors i altra legislació laboral aplicable.

\*\*\*\*\*

#### **ARTICLE ADDICIONAL PRIMER**

Aquest Conveni ha estat subscrit per la representació legal dels treballadors/es, representats pel seu Comitè d'Empresa, i pel representant de l'Empresa.

#### **ARTICLE ADDICIONAL SEGON**

En temporada baixa, la plantilla mínima en les categories de crupier 1a cap de taula i crupier 2a subcap de taula A serà conjuntament de 16 persones.

Durant el temps en què la sala de joc romangui tancada els diumenges i dilluns dels sis mesos de temporada baixa, la plantilla mínima en les categories de crupier 1a cap de taula i crupier 2a subcap de taula A queda fixada en 10 persones.

#### **ARTICLE ADDICIONAL TERCER**

A l'efecte de calcular les possibles indemnitzacions per acomiadament disciplinari, extinció per justa causa i extinció per causes objectives, la retribució com a propina garantida tindrà idèntica consideració que la retribució per suplerts i pel plus transport del salari real garantit.

#### **ARTICLE ADDICIONAL QUART**

Les persones que posseeixin la categoria d'ajudant SSTT ho faran per un temps màxim de tres anys, i això sempre que la categoria d'oficial segona SSTT estigüés coberta per almenys una persona. En cas de quedar vacant la categoria esmentada per un termini superior a tres mesos, un dels que tinguessin la categoria d'ajudant SSTT tindria dret a promocionar a la categoria d'oficial segona SSTT.

#### **ARTICLE ADDICIONAL CINQUÈ.** Complement per antiguitat *ad personam*

El 31 de desembre de 2012 va quedar sense efecte l'acumulació d'incrementos per antiguitat prevista a l'article 25è del Conveni col·lectiu que va expirar el 29 de febrer de 2012.

Les quantitats adquirides en el seu moment tenen la consideració de condició més beneficiosa i a títol *ad personam*, tenen caràcter de no absorbibles ni compensables per futurs augments salarials, i tampoc són incrementables per canvis de nivell retributiu o categoria en la qual estiguessin enquadrats en la data indicada al principi d'aquest article; per tant, queden de la manera següent:

1. La part corresponent al tram màxim complet assolit en la data esmentada s'anirà incrementant amb les pujades corresponents fixades en taules salarials
2. Aquella altra part del tram incomplet que es va abastar a 31 de desembre de 2012 queda establerta com a quantitat fixa per a tots els treballadors/es

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA**

Les parts pacten donar validesa dins d'aquest Conveni i dins de l'àmbit en què es va signar a l'Acord subscrit entre els treballadors/es fixos del departament de recepció i l'Empresa per restringir el període de gaudi de vacances en aquest departament per sobre de les restriccions establertes amb caràcter general en l'article 17 d'aquest Conveni, i de conformitat amb aquell Acord.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA**

A la signatura d'aquest Conveni l'Empresa està en fase de desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats de CÁLIDA IBIZA, SA. En el pla esmentat s'estableix la constitució d'una Comissió d'Igualtat i mesures concretes per acomplir les obligacions contingudes en els articles 44 a 47 de la Llei 3/2007, sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i respecte a la igualtat de tracte i oportunitats.



ANNEXOS

ANNEX I. DISTRIBUCIÓ DEL TRONC DE PROPINES

El 35 % del tronc de propines es retornarà al personal de joc, caixa, recepció i màquines d'atzar de manera directa, segons el llistat següent:

INSPECTOR/A 1a	60
INSPECTOR/A 2a	60
CRUPIER 1a CAP DE TAULA	55
CRUPIER 2a SUBCAP DE TAULA A	55
CRUPIER 3a SUBCAP DE TAULA B	50
CRUPIER 4a	45
CRUPIER DEBUTANT	35
ENCIAMERA	00
CRUPIER AUXILIAR DE TORNEIG	00
CAP DE CAIXA	50
SUBCAP DE CAIXA	45
CAIXER/A 1a	45
CAIXER/A 2a	30
CAP DE RECEPCIÓ	45
SUBCAP DE RECEPCIÓ	30
RECEPCIONISTA	30
AJUDANT DE RECEPCIÓ	15
ENCARREGAT/DA DE LAVABOS I VESTUARI	00
CAP DE MÀQUINES D'ATZAR	45
SUBCAP DE SALA DE MÀQUINES D'ATZAR	35
OPERADOR/A CANVIADOR 1a MÀQUINES D'ATZAR	30
OPERADOR/A CANVIADOR 2a MÀQUINES D'ATZAR	20
OPERADOR/A CANVIADOR 3a MÀQUINES D'ATZAR	15

El 3 % del tronc de propines es retornarà als empleats/des dels departaments d'administració, seguretat, neteja, RRHH, sistemes i SSTT de manera directa, segons el llistat següent:

CAP D'ADMINISTRACIÓ	10
CAP DE COMPTABILITAT	10
CAP DE SISTEMES	10
OFICIAL 1a ADMINISTRATIU/VA	10
OFICIAL 2a ADMINISTRATIU/VA	10
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	10





SECRETARIÀRIA DE DIRECCIÓ	10
CAP DE SEGURETAT	30
SUBCAP DE SEGURETAT	25
AGENT DE SEGURETAT 1r	25
AGENT DE SEGURETAT 2n	25
GOVERNANTA	10
NETEJADORS/RES	10
CAP DE SSTT	10
OFICIAL 1a SSTT	10
OFICIAL 2a SSTT	10
AJUDANT SSTT	10

**ANNEX II. TAULA SALARIAL DE L'1/01/2017 AL 31/12/2017**

Categoria	Salari base	Nocturn	P. Conveni	P. cap taula	Suplerts	P. tte.	Prop. mes garant.	Retrib. mes garant.	Paga extra	Retrib. anual garant.
INSPECTOR/A 1a	1.194,15	641,52	392,19	0,00	104,14	104,14	149,94	2.586,07	2.227,87	<b>35.488,59</b>
INSPECTOR/A 2a	1.139,28	597,50	247,47	0,00	104,14	104,14	118,19	2.310,72	1.984,26	<b>31.697,10</b>
CRUP. 1a CAP DE TAULA	1.091,89	535,94	247,83	54,09	104,14	104,14	114,35	2.252,38	1.929,74	<b>30.887,99</b>
CRUP. 2a SUBJ. TAULA A	1.039,45	366,59	225,79	54,09	104,14	104,14	81,46	1.975,66	1.685,91	<b>27.079,69</b>
CRUP. 3a SUBJ. TAULA B	988,74	284,06	225,96	54,09	104,14	104,14	63,53	1.824,65	1.552,85	<b>25.001,50</b>
CRUPIER 4a	889,48	183,73	181,45	0,00	104,14	104,14	28,93	1.491,87	1.254,66	<b>20.411,75</b>
CRUPIER DEBUTANT	808,64	167,01	164,97	0,00	104,14	104,14	7,19	1.356,09	1.140,62	<b>18.554,32</b>
ENCIAMERA	808,64	167,01	164,97	0,00	104,14	104,14	7,19	1.356,09	1.140,62	<b>18.554,32</b>
CAP DE CAIXA	1.001,63	704,52	410,98	0,00	104,14	104,14	135,53	2.460,93	2.117,13	<b>33.765,46</b>
SUBCAP DE CAIXA	972,20	469,32	223,49	0,00	104,14	104,14	85,29	1.958,56	1.665,02	<b>26.832,79</b>
CAIXER/A 1a	944,99	335,48	218,05	0,00	104,14	104,14	61,80	1.768,59	1.498,52	<b>24.220,13</b>
CAIXER/A 2a	853,18	224,24	201,84	0,00	104,14	104,14	38,21	1.525,74	1.279,26	<b>20.867,42</b>
CAP MÀQUINES ATZAR	1.139,28	597,50	247,47	0,00	104,14	104,14	118,19	2.310,72	1.984,26	<b>31.697,10</b>
SUBCAP SALA MÀQ. ATZAR	963,40	395,92	220,43	0,00	104,14	104,14	74,76	1.862,79	1.579,76	<b>25.512,98</b>

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1011299>





Categoria	Salari base	Nocturn	P. Conveni	P. cap taula	Suplerts	P. tte.	Prop. mes garant.	Retrib. mes garant.	Paga extra	Retrib. anual garant.
OPER. CANVIADOR 1a	944,99	335,48	218,05	0,00	104,14	104,14	61,80	1.768,59	1.498,52	<b>24.220,13</b>
OPER. CANVIADOR 2a	852,10	224,24	201,84	0,00	104,14	104,14	38,22	1.524,67	1.278,18	<b>20.852,45</b>
OPER. CANVIADOR 3a	818,37	233,36	75,51	0,00	104,14	104,14	37,36	1.372,87	1.127,23	<b>18.728,88</b>
CAP DE RECEPCIÓ	977,56	278,29	198,33	0,00	104,14	104,14	55,86	1.718,31	1.454,19	<b>23.528,14</b>
SUBCAP RECEPCIÓ	928,06	220,03	191,65	0,00	104,14	104,14	52,29	1.600,31	1.339,75	<b>21.883,19</b>
RECEPCIONISTA	873,97	176,14	184,74	0,00	104,14	104,14	37,52	1.480,65	1.234,84	<b>20.237,43</b>
AJ. RECEPCIÓ	794,54	160,08	167,97	0,00	104,14	104,14	15,04	1.345,90	1.122,59	<b>18.396,03</b>
LAVABOS/VESTUARI	733,17	139,85	0,00	0,00	79,42	104,14	5,32	1.061,88	873,00	<b>14.488,61</b>
C A P ADMINISTRACIÓ	1.141,77	0,00	720,05	0,00	104,14	104,14	111,09	2.181,18	1.861,82	<b>29.897,83</b>
CAP SISTEMES	1.141,77	0,00	720,05	0,00	104,14	104,14	111,09	2.181,18	1.861,82	<b>29.897,78</b>
C A P COMPTABILITAT	1.094,91	0,00	631,54	0,00	104,14	104,14	79,86	2.014,57	1.726,44	<b>27.627,76</b>
OFICIAL 1a ADM.	1.099,38	0,00	472,90	0,00	104,14	104,14	72,06	1.852,61	1.572,28	<b>25.375,89</b>
OFICIAL 2a ADM.	1.009,91	0,00	448,80	0,00	104,14	104,14	46,45	1.713,43	1.458,71	<b>23.478,60</b>
OFICIAL 3a ADM.	975,89	0,00	376,37	0,00	104,14	104,14	54,71	1.615,25	1.352,25	<b>22.087,50</b>
SECRETARI/ÀRIA DIRECCIÓ	975,89	0,00	376,37	0,00	104,14	104,14	54,71	1.615,25	1.352,25	<b>22.087,50</b>
A U X . ADMINISTRATIU	821,00	0,00	88,56	0,00	104,14	104,14	12,13	1.129,96	909,56	<b>15.378,64</b>
CAP SERV. TÈCNICS	985,74	234,11	154,73	0,00	104,14	104,14	57,93	1.640,77	1.374,58	<b>22.438,44</b>
OFICIAL MANTENIMENT 1a	883,39	238,43	90,82	0,00	104,14	104,14	70,02	1.490,94	1.212,65	<b>20.316,52</b>
OFICIAL MANTENIMENT 2a	822,18	234,44	75,87	0,00	104,14	104,14	38,44	1.379,19	1.132,48	<b>18.815,25</b>
AJ. MANTENIMENT	686,86	111,10	0,00	0,00	80,55	104,14	12,13	994,77	797,95	<b>13.533,18</b>
CAP SEGURETAT	992,14	380,27	311,25	0,00	104,14	104,14	87,06	1.978,99	1.683,66	<b>27.115,16</b>
SUBCAP SEGURETAT	902,97	271,85	248,19	0,00	103,61	103,61	58,79	1.689,04	1.423,01	<b>23.114,46</b>
AGENT SEGURETAT 1a	888,49	240,65	220,42	0,00	104,14	104,14	42,02	1.599,85	1.349,56	<b>21.897,31</b>
AGENT SEGURETAT 2a	885,23	239,76	197,94	0,00	12,57	104,14	5,32	1.444,96	1.322,93	<b>19.985,34</b>





Categoria	Salari base	Nocturn	P. Conveni	P. cap taula	Suplerts	P. tte.	Prop. mes garant.	Retrib. mes garant.	Paga extra	Retrib. anual garant.
GOVERNANT/A	996,09	0,00	163,77	0,00	104,14	104,14	158,93	1.527,06	1.159,86	<b>20.644,48</b>
NETEJA I LLENCERIA	873,03	0,00	0,00	0,00	79,43	104,14	5,32	1.061,90	873,03	<b>14.488,91</b>

**ANNEX III. PERCENTATGE PUJADA SALARIAL ADDICIONAL TAULES 2020 SEGONS L'ARTICLE 23**

Nivell d'ingressos assolit 2017-2019	Possible % adicional consolidable per a la taula salarial 2020
--------------------------------------	--

35.161.343,42	
35.236.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 1
35.311.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 2
35.386.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 3
35.461.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 4
35.536.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 5
35.611.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 6
35.686.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 7
35.761.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 8
35.836.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 9
35.911.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 10
35.986.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 11
36.061.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 12
36.136.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 13
36.211.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 14
36.286.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 15
36.361.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 16
36.436.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 17
36.511.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 18
36.586.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 19
36.661.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 20
36.736.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 21
36.811.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 22
36.886.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 23
36.961.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 24
37.036.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 25
37.111.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 26
37.186.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 27





37.261.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 28
37.336.343,42	((IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)/30) x 29
37.411.343,42	(IPC mitjana '17-'19)-(incremento salarial taules mitjana '17-'19)

#### ANNEX IV. MESURES PREVENTIVES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PERSECUCIÓ PER RAÓ DE SEXE I PROTOCOL D'ACTUACIÓ

##### 1. Definició

La Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, integra l'assetjament com una manifestació de la desigualtat entre dones i homes, de discriminació per raó de sexe i de violència de gènere, que és necessari eradicar. Així, en el seu article 7.1 ho defineix de la manera següent:

*«Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.»*

D'altra banda, aquesta mateixa Llei en el seu article 7.2 incorpora el concepte de assetjament per raó de sexe, que complementa el concepte d'assetjament sexual com a formes de discriminació per raó de sexe:

*«Constitueix persecució per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.»*

##### 2. Mesures per a l'eradicació de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe i mecanismes d'actuació

L'eliminació de les conductes d'assetjament sexual requereix que es modifiquin els patrons de relacions de poder desiguals de dones i homes en la societat, en general, i en l'àmbit laboral, en particular. Les accions que CÁLIDA IBIZA, SA, ha emprès en aquest sentit són les següents:

2.1 D'una banda, quant a la seva prevenció estableix un **codi de conducta en matèria d'assetjament sexual**.

2.2 D'altra banda, respecte als mecanismes d'actuació, estableix **procediments i garanties per al tractament de les denúncies**.

##### 2.1 CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL

I. La direcció de l'Empresa manifesta la seva preocupació i el seu compromís per evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual i de persecució per raó de sexe, i a tal efecte expressa el seu desig de què tots els treballadors/es siguin tractats amb dignitat i no permetre ni tolerar l'assetjament sexual en el treball.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es genera un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

III. Tots els treballadors/es tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots. Per la seva part, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

IV. Els treballadors/es tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual i serà tractada amb serietat, promptitud i confidencialment. Les denúncies hauran de contenir la descripció dels incidents i hauran d'estar dirigides, a elecció del treballador/a, a un membre del departament de RRHH o a un membre de la direcció de l'Empresa. Així mateix, si el treballador/a ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors/es, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

V. L'article 18.3 de l'acord de cobertura de buits estableix que és falta molt greu, sancionable amb suspensió de feina i sou de 14 a 30 dies, o amb acomiadament disciplinari.

##### 2.2 PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Els principis en els quals es basa el protocol d'actuació són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la



confidencialitat dels tràmits. L'Empresa serà especialment estricta en el que a confidencialitat es refereix i pot arribar, fins i tot, a sancionar en cas del seu incompliment.

- Procediment informal. Atenent al fet que en la majoria dels casos simplement es pretén que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual el propi treballador/a expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que la conducta esmentada no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi d'assolir el seu cessament. El tràmit extraoficial esmentat podrà ser dut a terme si el treballador/a així ho decideix, i a la seva elecció, per un representant dels treballadors/es, pel superior/a immediat, o per una persona del departament de RRHH.

- Procediment formal. En els casos en què per tractar-se d'una persecució directa, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal o que aquest no resulti adequat, s'iniciarà un procediment formal.

Aquest s'iniciarà amb la presentació d'una denúncia en la qual figurarà un llistat d'incidents, el més detallat possible, elaborat pel treballador/a que sigui objecte d'assetjament sexual. La persona a qui anirà dirigida la denúncia serà, a elecció del treballador/a, un membre del departament de RRHH o un membre de la direcció de l'Empresa. Així mateix, si així ho decidís el treballador/a, una còpia serà traslladada als representants legals dels treballadors/es.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu encaminat a l'esbrinament dels fets, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclusivament els representants legals dels treballadors/es si així ho hagués decidit el treballador/a afectat, i es practican les diligències que s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació de tals actuacions es possibilitarà al denunciant, si aquest així ho desitja, el canvi en el lloc de treball, sempre que sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre això.

La intervenció dels representants legals dels treballadors/es, tant com la de possibles testimonis i de tots els actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions per afectar directament la intimitat i la honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte d'aquesta.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual donarà lloc a la imposició de les sancions previstes en l'article 19 de l'acord de cobertura de buits.

Quan la constatació dels fets no sigui possible, per tant, no s'adoptin mesures disciplinàries, en cap cas es prendran represàlies contra el treballador/a denunciant, ans el contrari: se supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que la persecució no es produeix. Així mateix, i sempre que això sigui possible, es procurarà una organització del treball que impedeixi el contacte continu dels treballadors/es afectats.

La Comissió Paritària del Conveni haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual tramitats en l'Empresa que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

