



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

11521

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000132011982)

Antecedents

1. El 30 d'agost de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casino de Mallorca S.A.
2. El 8 de setembre de 2022, Jose Carlos Sedano Almiñana, 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 de l'empresa Casino de Mallorca S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
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, (Signat electrònicament: 14 de novembre de 2022)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



**TEXT ARTICULAT DEL XIV CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CASINO DE MALLORCA, S.A.****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE PRELIMINAR. - DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**

Les parts concertants que renoven el Conveni Col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el seu Títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en aquest referida a persones (persones treballadores, nivells professionals, llocs de treball, familiars de persones treballadores, etcètera) fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els mots en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint, així, el que estableix la referida Llei d'Igualtat a l'apartat 11, de l'article 14 en la dita matèria.

ARTICLE PRIMER. - DETERMINACIÓ DE LES PARTS CONCERTANTS

Les parts concertants d'aquest Conveni Col·lectiu són, d'una banda, la representació legal dels treballadors, composta pel comitè d'empresa; i, de l'altra, la representació legal de l'entitat mercantil Casino de Mallorca, S.A.

ARTICLE SEGON. - ÀMBIT D'APLICACIÓ I TERRITORIAL

El present Conveni Col·lectiu és aplicable a les activitats directament vinculades amb el joc, que en cada moment exploti l'empresa Casino de Mallorca, S.A. i aquelles altres annexes amb aquesta activitat, que no estiguin cedides a altres empreses i que estiguin expressament recollides en el text d'aquest Conveni.

Aquest Conveni té el seu àmbit d'aplicació personal a les relacions laborals de Casino de Mallorca, S.A. i les seves persones treballadores, incloses dins l'àmbit funcional esmentat en el paràgraf anterior. S'exclou el personal d'alta direcció.

El personal de direcció, a excepció dels caps de mesa, queda exclòs de l'aplicació del règim de temps de treball i descans establert en aquest Conveni, el qual s'adequarà a les necessitats que vagi determinant en cada moment la direcció de l'empresa, respectant la normativa legal sobre això.

La Comissió paritària del Conveni està facultada per estendre'n l'aplicació a nivells professionals no previstos en el text, amb la denominació i l'abast que s'estableixi de mutu acord.

L'àmbit territorial del Conveni serà el de la ubicació de les instal·lacions que utilitzi l'empresa a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

ARTICLE TERCER. - VIGÈNCIA I DENÚNCIA

L'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu és des de l'1 de gener de 2020, amb vigència fins al dia 31 de desembre de 2022, retrotraient-se els efectes retributius a data 1 de gener de 2022, tot això sense perjudici de la publicació corresponent, previs els tràmits oportuns, en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB).

El pagament d'endarreriments, si escau, s'haurà d'haver regularitzat no més tard de la nòmina corresponent al mes de la signatura del Conveni Col·lectiu.

Un cop finalitzi el període de vigència del Conveni Col·lectiu, el conveni queda denunciat de manera automàtica, i les parts han d'iniciar, en el termini de tres mesos, les negociacions per a la seva renovació.

Finalitzada aquesta vigència pactada i fins que no s'arribi i formalitzi acord exprés per a la seva renovació, continuarà vigent el seu contingut normatiu excepte en aquelles matèries que se n'hagi fixat la total expiració. Així mateix, perden vigència totes les clàusules obligacionals.

ARTICLE QUART. - VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades al Conveni Col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estimés que algun precepte de Conveni conculca la legalitat vigent, o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants tractaran de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació d'aquesta autoritat en el preceptiu tràmit d'audiència que estableix l'article 90.5 ET.

Si no s'assolís consens en l'esmena de la suposada anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·lés o invalidés algun dels pactes



del Conveni, en quedarà vigent la resta del text, sense perjudici del que s'estableix a continuació.

2. Si es donés aquest supòsit, la Comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu s'ha de reunir dins dels deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, la clàusula o el pacte anul·lat, així com el contingut de les condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o contrapartida per pactar el precepte anul·lat.

Si dins el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la Comissió negociadora s'hagi reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del Conveni no arribessin a un acord, qualsevol de les parts legitimades que el signen podrà sol·licitar la mediació i, si escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB).

ARTICLE CINQUÈ. - COMISSIÓ PARITÀRIA

Un cop registrat el Conveni per l'Autoritat Laboral, i en el termini màxim d'un mes, es constituirà una Comissió Paritària que estarà integrada per sis membres, tres components del Comitè d'Empresa, designats per la representació legal dels treballadors i tres designats per la representació legal de l'empresa. Cadascuna de les parts podrà fer ús de la delegació de vot dins de la seva representació. Per validar els acords de la Comissió, s'han d'adoptar per majoria absoluta de tots els seus membres. Les dues parts podran comptar amb l'assistència d'assessors, que intervindran amb veu, però sense vot.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queden fixats als locals de l'empresa.

Són funcions d'aquesta Comissió:

- a. Entendre totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst participar-hi.
- b. La interpretació i vigilància d'allò pactat en aquest Conveni.
- c. L'adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que hi afecti.

ARTICLE SISÈ. - ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització, la direcció i el control de l'activitat laboral, en tots els aspectes, és competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb allò establert legalment.

CAPÍTOL II RÈGIM DE CONTRACTACIÓ

ARTICLE SETÈ. - CONTRACTACIÓ LABORAL

1. NOVES CONTRACTACIONS.

La formalització de noves contractacions i l'assignació dels seus llocs de treball és competència exclusiva de la direcció de l'empresa, amb subjecció a tot allò legalment establert en aquesta matèria.

La direcció de l'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de fer per escrit, d'acord amb el que estableix l'article 8. 3) de l'Estatut dels treballadors.

Un representant legal dels treballadors podrà estar present durant la signatura del contracte de treball, sempre que la persona treballadora afectada així ho manifesti.

A l'hora de cobrir vacants, tenen preferència absoluta, en igualtat de condicions, el personal de la plantilla de l'empresa que es consideri més qualificat, sense perjudici del que estableix aquesta matèria a l'article següent.

Perquè l'ingrés del personal a l'empresa tingui plens efectes, serà condició necessària que la seva contractació sigui acceptada per l'Autoritat Administrativa competent, sempre que així estigui legalment establert, i se li concedeixi l'autorització oportuna a través de l'expedició del document professional pertinent, sense el requisit del qual aquestes contractacions estaran supeditades a aquesta clàusula o condició suspensiva, adquirint eficàcia en el moment d'obtenir-se l'autorització esmentada.

2. CONTRACTE FIX DISCONTINU.- Aquests contractes es regiran per les condicions i requisits següents:

- a) **NATURALES DEL CONTRACTE FIX DISCONTINU.** - Es concertarà per fer treballs fixos i periòdics a l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, el personal contractat per a aquests treballs tindrà la consideració de fix de caràcter discontinu,

de conformitat amb el que disposa l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors.

b) **DELS CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS A TEMPS PARCIAL.-** Les parts accepten expressament la possibilitat que l'empresa acudeixi a la modalitat de contractació fixa discontinua a temps parcial. La distribució de la jornada en un mateix contracte pot comprendre la prestació de serveis durant un nombre d'hores inferior a la del personal a temps complet al dia, a la setmana, al mes o a l'any, per atendre la periodicitat d'aquests treballs discontinus.

Si durant la vigència del Conveni s'estableixen modificacions o innovacions al que s'ha pactat en matèria de personal fix discontinu o a temps parcial, la Comissió Paritària queda facultada per adequar el text d'aquest article a la normativa sobrevinguda.

3. CONTRACTE A TEMPS PARCIAL, HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES COMPLEMENTÀRIES. - Els contractes fixos a temps parcial es regiran, fins a la seva consolidació a jornada completa durant la vigència del conveni, per allò establert a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per durada determinada, i als contractes formatius regulats a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

El personal contractat a temps parcial de durada indefinida pot fer hores complementàries, de conformitat amb el que estableix l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors, que, en cap cas, no pot excedir del 60 per 100 de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1 de l'esmentat article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

La distribució i realització de les hores complementàries es destinarà per absorbir la major demanda de treball que es produeix durant els ponts festius, esdeveniments extraordinaris, com ara congressos, banquets, celebracions, etc., absències imprevistes de personal i per adequar la distribució del treball durant la setmana. Les persones treballadores coneixeran la realització d'aquestes hores complementàries amb un preavís mínim de 48 hores.

Les hores complementàries treballades es retribuiran com a ordinàries.

Només es podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb la persona treballadora. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

4. CONTRACTACIONS INTERINES DEL PERSONAL A TEMPS PARCIAL.- Les persones treballadores amb contracte fix discontinu i els contractats a temps parcial indefinit podran ser contractats com a interins, sempre que es tracti de substituir personal amb dret a la reserva del lloc de treball, computant-se aquest contracte com a temps de servei, encara que mantingui el seu propi règim jurídic i al marge de la relació de fix discontinu o a temps parcial indefinit, a la condició de la qual tornarà un cop hagi conclòs aquesta substitució. És a dir, se suspendrà el contracte a temps parcial i es formalitzarà un nou contracte com a interí, passant a finalitzar la situació anterior.

ARTICLE VUITÈ. - FORMACIÓ, INGRÉS, PROMOCIÓ I ASCENSOS

1.-INGRÉS.- El personal de nova incorporació haurà de superar, abans de formalitzar el contracte de treball, els cursos i les proves que en cada cas s'estableixin, sense la condició dels quals no serà efectiu l'ingrés a la plantilla de l'empresa, i després del seu ingrés, haurà de superar el període de prova establert. Tot això, sense perjudici dels contractes formatius, que es regiran pel seu règim jurídic.

Sense perjudici del que disposa l'apartat següent, la direcció de l'empresa podrà contractar externament persones treballadores i assignar-los qualsevol nivell professional quan, segons el seu parer, no hi hagi personal qualificat per cobrir la plaça de què es tracti, i la persona contractada reuneixi l'experiència, els requisits i coneixements exigits.

2.- PROMOCIÓ. - Correspon a la direcció de l'empresa determinar l'oportunitat i necessitat d'efectuar la promoció interna del personal, promocionant a aquelles persones treballadores que reuneixen, segons el seu parer, la qualificació, l'experiència, la formació, els mèrits, l'antiguitat i els coneixements necessaris per al lloc de treball, segons l'avaluació que en cada cas faci la direcció de l'empresa.

No obstant això, la promoció dels tècnics en formació i dels tècnics en promoció també s'ha de fer pel temps de prestació de serveis, en els termes que estableix aquest article.

2.1 PROMOCIÓ DELS TÈCNICS EN FORMACIÓ I DELS TÈCNICS EN PROMOCIÓ. -

El treballador reconegut com a Tècnic en Formació iniciarà un procés formatiu amb l'objectiu que aprengui i domini un joc del Catàleg Nacional de Jocs. En aquest procés rebrà la formació prevista a l'apartat 4 d'aquest article i, de manera simultània, adquirirà la capacitat necessària i assumirà progressivament cotes de responsabilitat superiors en el seu entorn concret. Les dues parts consideren que, després de 12 mesos, el treballador haurà complert amb l'objectiu previst, de manera que promocionarà a Tècnic en Promoció.



El treballador reconegut com a Tècnic en Promoció continuarà el seu procés de formació per tal d'aprendre i dominar tres jocs del Catàleg Nacional de Jocs. En aquest procés rebrà la formació prevista a l'apartat 4 d'aquest article i, de manera simultània, adquirirà la capacitat necessària i assumirà progressivament cotes de responsabilitat superiors en el seu entorn concret. Totes dues parts consideren que, després de 36 mesos, el treballador haurà complert amb l'objectiu previst, així que promocionarà a Tècnic de Joc.

Als efectes del còmput del temps indicat anteriorment, tant per a la promoció a Tècnic en Promoció com a la de Tècnic de Joc, es tindrà en compte el temps de contractació al nivell professional de tècnic assistent de joc en taules electròniques i tornejos de pòquer.

2.2. PROMOCIÓ DE L'AGENT DE SEGURETAT:

Nivell 1. Agent de Seguretat en formació 24 mesos.

Nivell 2. Agent de Seguretat en promoció 24 mesos.

El personal que hagi superat els períodes efectius de treball abans esmentats, serà promocionat i classificat com a Agent de Seguretat.

2.3. TAULES D'EQUIVALÈNCIA. - Els períodes temporals anteriorment esmentats es consideraran de treball efectiu, de manera que si es produís una suspensió temporal de les previstes legalment es produirà una interrupció del còmput d'aquest termini.

No obstant això, per al personal contractat per temps parcial de durada indefinida, durada temporal o determinada o com a fixos discontinus, el còmput dels períodes efectius de treball a efectes de promoció a la categoria professional es farà aplicant sobre els dies de servei el coeficient multiplicador d'1,5, resultant d'això el nombre de dies que es consideraran acreditats per determinar la promoció corresponent.

En cap cas no es pot computar un nombre de dies superior al que correspondria si s'hagués realitzat la prestació de serveis per temps indefinit.

3. TÈCNIC ESPECIALISTA. - La promoció al nivell professional de tècnic especialista en joc no es farà de manera automàtica. Malgrat això, s'estableix com a mínim el 10 % del total de la plantilla integrada dins del grup professional de l'àrea de joc. Per calcular aquest 10 % no es tindran en compte els actuals crupiers, caixers i recepcionistes. Considerant assimilats els tècnics especialistes en joc a les anteriors i consolidades les categories de cap de sector, cap de caixa, cap de taula i crupier.

D'altra banda, s'acorda equiparar la propina de tècnic especialista a la d'antic crupier.

4. FORMACIÓ. - La direcció de l'empresa organitzarà periòdicament cursos de formació i perfeccionament al seu propi centre o escola, i establirà els cursos necessaris perquè el personal pugui aprendre els diversos jocs del casino. El sistema de funcionament dels cursos, així com els seus horaris, es pactaran entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa.

La direcció de l'empresa farà que el personal participi en tots els jocs que coneguin, i el Comitè d'Empresa s'encarregarà del compliment d'aquest punt.

Els jocs a què fa referència aquest article, a efecte de promoció, són els que en cada moment contempli el catàleg de jocs autoritzats a Espanya.

Tot això exposat anteriorment en aquest article, s'efectuarà sense perjudici de poder fer contractacions temporals d'acord amb la legislació vigent.

ARTICLE NOVÈ. - CONTRACTES FORMATIUS

Els contractes formatius es regiran per allò establert legalment

ARTICLE NOVÈ BIS. - MOBILITAT FUNCIONAL.

S'acorda la mobilitat funcional a l'àrea de joc, corresponent al Grup Professional I, en els termes que preveu l'article 39 de l'Estatut de les persones treballadores.

El personal que realitzi mobilitat funcional, quan exerceixi tota la jornada a la Caixa o Recepció, es regirà per les normes i horaris que hi regeixin. Quan des del Joc s'ajudi puntualment a Caixa o Recepció, aquest personal tindrà un descans de 20 minuts abans de fer aquesta ajuda si la seva estada a la taula de joc ha estat igual o superior a una hora. Si aquesta estada a la taula és inferior a una hora, el descans es podrà gaudir quan es reincorpori de nou a la taula de Joc després de fer aquesta ajuda.

Al personal de l'àrea de joc ingressat abans de l'1 de gener de 1999 no l'afectarà la polivalència funcional esmentada, si bé hi podran participar de manera voluntària. No obstant això, el personal de recepció que hagi ingressat a l'empresa amb anterioritat a l'1 de gener de



1999, aquesta polivalència funcional només tindrà lloc quan així ho exigeixin les necessitats del servei, i només s'inclouran les funcions pròpies de la caixa, com són l'ajuda durant el tancament de taules, ajuda a les màquines d'atzar, operacions amb divisa, i ús dels fitxers de caixa i altres de similars.

JOC. - Així mateix, i amb la signatura del present Conveni Col·lectiu, s'estableix la total equivalència de funcions en tots els nivells professionals de l'àrea de joc, així com de les anteriors i consolidades categories professionals de Crupier i Cap de taula, deixant de banda els drets i condicions transitòries que s'estableixen més endavant. Així, els diferents nivells professionals de tècnic de joc, excepte el formatiu, i de l'anterior i consolidada categoria professional de crupier portarà aparellada les funcions que el Reglament de Casinos i el catàleg de jocs de la CAIB estableixen sota la denominació de crupier, cap de taula o inspector. És a dir, desenvoluparà indistintament les funcions pròpies del desenvolupament dels jocs, segons les necessitats del servei.

Si es produís el cessament de personal de l'antiga categoria de cap de taula, pel que es refereix a decisió unilateral de l'empresa, sense cap causa legal que ho justifiqui i sense consentiment del treballador, per tal d'amortitzar un lloc de cap de taula, l'empresa s'obliga a reposar aquest lloc nomenant un nou cap de taula entre els crupiers de la plantilla, sempre que el personal afectat comuniqui per escrit al Comitè d'Empresa la seva disconformitat amb el cessament amb caràcter previ a la celebració de l'acte de Conciliació o Judicial. El Comitè d'Empresa ha de vetllar pel compliment rigorós d'aquest acord.

ARTICLE DESÈ. - CESSAMENTS

El personal que vulgui cessar en el lloc de treball, ho ha de comunicar per escrit amb una antelació mínima d'un mes si es tracta de personal de direcció i de quinze dies per a la resta de personal.

L'incompliment d'aquest deure de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a la direcció de l'empresa a descomptar de la liquidació salarial per cessament l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

Així mateix, la direcció de l'empresa ha d'avisar al personal la finalització del contracte o, si s'escau, de la pròrroga, amb quinze dies d'antelació si la durada del contracte és superior a un any i amb set dies si supera els tres mesos. En cas d'incompliment, el treballador té dret a què se li aboni l'import d'un dia de salari per cada dia de retard a l'avís. És vàlida la notificació escrita certificada al domicili del treballador que figuri als arxius de l'empresa, sempre que la notificació no hagi pogut ser entregada o formular-se a l'interessat.

ARTICLE ONZÈ. - DOCUMENT PROFESSIONAL

La suspensió o revocació del document professional per l'organisme competent, en cas que estigui legalment establerta la seva exigència, produirà la suspensió o extinció, respectivament, del contracte de treball, sense altres tràmits ni requisits i amb els efectes que estableixen els articles 45 o 49 de l'Estatut de les persones treballadores.

La retirada del document professional, si s'escau, produirà la immediata suspensió del contracte de treball, i no es produirà l'extinció si la treballadora o el treballador acrediten davant la direcció de l'empresa haver interposat en temps i forma els escrits de descàrrecs o recursos pertinents. Un cop ferma la resolució revocàtoia del document professional es produirà automàticament l'extinció del contracte de treball.

CAPÍTOL III RÈGIM RETRIBUTIU

1. ARTICLE DOTZÈ. - SALARI BASE

Els salaris base per a cada nivell professional de l'any 2022 són els que s'indiquen a l'Annex I del present Conveni.

Aquest salari base s'incrementa un 2,00 %, amb efectes 1 de gener d'aquest any.

En el cas del personal contractat temporalment, el salari és el que resulti proporcionalment al temps treballat.

En el supòsit de contractacions a temps parcial, el salari serà el que correspongui proporcionalment a la seva jornada de treball. Els salaris s'han d'abonar dins del mes a què corresponguin. En cas que el darrer dia del mes sigui inhàbil, l'ingrés serà el dia hàbil anterior. Per això s'han d'adequar els procediments administratius que permetin gestionar les propines, i altres pagaments delegats o propis abans del final de mes.

ARTICLE TRETZÈ. - NOCTURNITAT

Els salaris convinguts en aquest Conveni s'han establert en funció de la naturalesa nocturna peculiar de l'horari de treball. No obstant això, es garanteix a tot el personal la percepció íntegra d'aquests salaris, encara que es desenvolupin jornades diürnes totalment o parcialment.

**ARTICLE CATORZÈ. - MENYSCAPTE DE DINERS**

El personal adscrit a Caixa, el personal de l'Àrea de Joc que realitza funcions a Caixa i el personal d'Administració que gestiona la caixa de l'oficina, disposarà d'una quantitat dinerària mensual en concepte de menyscapte de diners, segons la quantia que a continuació es detalla, en funció dels 225 dies de treball efectiu a l'any. En cas de tasques discontinues es distribuirà una quantitat equivalent en funció dels dies efectivament treballats en aquestes àrees, entenent per jornada efectiva la que superi la mitja jornada, la qual s'assignarà a les possibles diferències negatives d'arqueig. En cas de diferència d'arqueig negatiu, el faltant es cobrirà contra l'assignació del menyscapte. Si la diferència és positiva, s'ingressarà juntament amb la recaptació de l'empresa sense que es pugui aplicar a regularització de faltants.

NIVELL PROFESSIONAL**Menyscapte de diners mensual**

Euros

Caps d'àrea	165
Tècnics	165
Tècnics en promoció	95
Tècnics en formació	55
Oficials d'administració	50

Les quantitats abonades per aquest concepte no tenen la consideració legal de salari, atesa la seva naturalesa indemnitzatòria.

ARTICLE QUINZÈ. - GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

A tot el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni s'han de prorratejar les dues pagues que s'abonaven, els mesos de juliol i novembre de cada any, repartides en les dotze mensualitats. La quantia a prorratejar serà equivalent a l'import d'una mensualitat de salari base, segons el seu nivell professional, i a aquells que els correspongui, a més a més, el complement ad personam per antiguitat.

ARTICLE QUINZÈ BIS. - COMPENSACIÓ A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL.

S'estableix a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, una compensació indemnitzatòria quan el treballador opti per extingir el contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a l'empresa durant el temps de serveis que més avall s'indica i tingui una edat compresa entre els 59 i els 65 anys. La quantia de les quantitats són les següents:

- Dues mensualitats de salari base, més antiguitat ad personam, quan tingui entre 10 i 15 anys d'antiguitat.
- Quatre mensualitats de salari base, més antiguitat ad personam, quan tingui més de 15 o 20 anys d'antiguitat.
- Sis mensualitats de salari base, més antiguitat ad personam, quan tingui més de 20 anys d'antiguitat.

ARTICLE SETZÈ. - ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ I CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, sigui quina sigui la seva naturalesa o origen, així com totes aquelles que en un futur es puguin fixar per disposició legal o convencional de compliment obligat en aquest Conveni. Les condicions establertes al Conveni tenen el caràcter de mínimes.

CAPÍTOL IV**RÈGIM DE TEMPS DE TREBALL****ARTICLE DISSETÈ. - JORNADA LABORAL**

La durada de la jornada ordinària de treball efectiva queda establerta en mil vuit-cents dues (1.802) hores anuals, i el temps de treball és de 40 hores en còmput setmanal.

L'horari de treball es realitzarà per torns de manera que es cobreixi tot l'horari d'obertura del Casino al públic. La Direcció de

l'Empresa fixarà per a cada període temporal l'horari al públic i els torns de personal corresponents. La direcció de l'empresa procurarà, tant com sigui possible, la rotació de tot el personal per a tots els torns existents. Aquesta circumstància no afectarà el personal de l'àrea d'administració.

Tot el personal amb horari nocturn i en jornada continuada disposarà de trenta minuts per sopar. El personal amb horari diürn i en jornada continuada disposa de quinze minuts de descans. En tots dos casos, les pauses esmentades es computaran com a temps efectivament treballat.



El personal adscrit a Caixa, en atenció a les circumstàncies d'haver de prestar els seus serveis amb poca possibilitat de moviment físic, disposarà d'un descans addicional de 10 minuts durant la jornada de treball, que es gaudirà atenent les indicacions de la direcció de joc.

Dins de la jornada laboral efectiva, el personal tècnic de l'àrea de joc, que estigui relacionat directament amb les taules de joc, no romandrà ininterrompudament més d'una hora al seu lloc de treball, i les interrupcions seran per descans de vint minuts. No obstant això, es podrà romandre al lloc de treball una sola vegada una hora i vint minuts, per persona i dia, aquest temps es distribuirà en dos períodes de 40 minuts en diferents taules de joc sempre que això sigui possible per raons organitzatives, excepte el personal que es troba en taules de cartes, que, en cap cas, romandrà més d'una hora a la taula sense descans, llevat que una part del tram horari (inclosa l'extensió de 20 minuts) estigui fora de l'horari al públic. En qualsevol cas, per al personal abans referit, durant la jornada es respectarà la proporció de sis hores de treball efectiu a la taula i dues de descans, de mitjana, incloent-hi en aquest darrer temps el del sopar, que arribarà a quaranta minuts diaris.

No obstant això, el que regula l'apartat anterior, a la prevista sucursal del casino, que estarà situada en una zona turística i l'ocupació de la sala tindrà variacions considerables en funció dels grups de turistes que la visitin, per això caldrà un règim de descans diferent. En aquest sentit, s'estableixen tres descansos de 20 minuts i un quart descans de 40 minuts per sopar. El temps màxim de treball en una taula determinada serà d'una hora i no es podrà romandre més de 2 hores seguides a la sala per jornada.

La permuta o cessió entre persones treballadores de torns, descansos i festius haurà de comptar sempre amb el coneixement i l'autorització de la direcció.

Un cop autoritzat i garantit el servei, aquests canvis estaran subjectes a devolució entre ells.

La direcció de l'empresa podrà assignar torns fixos, temporals o permanents, al personal major de 55 anys, a petició seva, sempre que aquesta petició no afecti els drets de tercers, que, per motius de salut, guarda legal, cura de familiars o qualsevol de les causes esmentades a l'Estatut de les persones treballadores, tinguin assignats o pendants d'assignar aquests torns.

La reducció de jornada estarà oberta a qualsevol treballador a temps complet, i es donarà preferència als majors de 55 anys. Per motius d'operativitat, s'establirà una quota anual que podrà variar en funció de la situació de les jornades a temps parcial que hi hagi a cada moment. Els pactes de reducció de jornada assenyalats tenen una durada mínima de 6 mesos o de 12 mesos si comprenen dies d'algun dels mesos de juliol, agost o setembre. Respectar el que estableix la legislació laboral en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.

ARTICLE DIVUITÈ. - HORES EXTRAORDINÀRIES

Com a norma general no es faran hores extraordinàries. Tot i això, ambdues parts reconeixen que imprevistes aflluències de clients, absències no previstes de personal o retards injustificats, reparacions necessàries i urgents, treballs administratius imprevistos provinents de les circumstàncies anteriors o d'anomalia en el sistema mecanitzat, o casos de força major, podran obligar a fer hores extraordinàries. Per a aquests casos s'estableix que la compensació d'aquestes hores es farà mitjançant el temps de descans en altres jornades.

ARTICLE DINOVÈ. - DESCANS SETMANAL

Les persones treballadores afectades pel present Conveni tenen dret a un descans setmanal de dos dies ininterromputs. Els dies assignats es consideren fixos i només es poden canviar quan concorrin les circumstàncies que s'indiquen en aquest article, o quan hi hagi acord entre les parts.

En cas de canvi de joc, ascens que impliqui canvi de funcions, canvi de departament, reincorporació després d'excedència, restabliment del contracte del personal fix discontinu o una altra causa similar, al treballador se li assignaran els dies lliures de manera que la plantilla s'adeqüi a la distribució que tingui planificada la direcció de l'empresa en funció de la clientela.

En cas que hi hagi algun dia lliure amb necessitat de ser assignat a algun treballador de l'àrea de joc, hi tenen dret aquells per ordre de major a menor antiguitat, sempre que coneguin els jocs que se'ls hagin d'assignar segons la distribució de treball setmanal i això no impliqui una disfunció als torns de cap dels jocs que es practiquin. La fixesa dels dies lliures no s'aplicarà al personal tècnic en formació i en promoció.

En situacions derivades d'absència per vacances, incapacitats temporals, promocions, obertura de noves taules, assistència a l'escola del Casino, formació o pràctica d'altres jocs, o similars, els dies de descans setmanal es poden permutar excepcionalment, si bé en aquests casos, el personal que es vegi afectat per aquesta mesura tornarà a gaudir dels dies de descans que tenien en la situació anterior als quinze dies de produir-se el canvi, podent-se, en el cas que es prolongui la situació que va provocar la permuta, modificar-se els dies de descans a altres persones treballadores i pel període màxim precitat. Aquesta modificació afectarà el personal per ordre de menor a major antiguitat i coneixement del treballador per la causa del qual es fa la permuta.

En aquests supòsits, s'ha d'avisar el personal amb una antelació mínima d'una setmana als efectes de la seva planificació.

ARTICLE VINTÈ. - VACANCES

El personal de l'empresa gaudirà d'un període de vacances de trenta dies naturals per any. El personal que no hagi completat un any de servei a l'empresa gaudirà del temps proporcional en funció del temps treballat.

Les vacances es gaudiran dins de l'any natural. En cas que una persona treballadora hagi gaudit d'aquí a un any de més dies de vacances dels que li corresponguin, per haver cessat en el transcurs de l'any natural, se li descomptarà el temps d'excés de la liquidació salarial.

El Comitè d'Empresa i la Direcció de l'Empresa han de fixar un calendari de vacances per a tot el personal.

Aquest calendari es confeccionarà i exposarà durant el mes d'octubre de l'any anterior al del gaudi, ajustant-se el màxim possible a les sol·licituds realitzades per les persones treballadores, que hauran de fer-se al Comitè d'Empresa o a la Direcció de l'Empresa abans del mes esmentat. Aquest calendari es farà de manera que pugui ser exposat abans de l'última setmana d'octubre de cada any. Tret de circumstàncies excepcionals, el calendari es mantindrà al llarg de tot l'any.

El gaudiment de vacances s'efectuarà, com a mínim, en períodes de set dies naturals i ininterromputs o múltiples, o múltiple més dos dies, una sola vegada. Queda exclòs per gaudir de vacances el mes d'agost, la segona quinzena de juliol i la primera quinzena de setembre, llevat que, a causa de l'afluència prevista de clients, la direcció de l'empresa consideri convenient donar algun període de vacances durant aquestes dates. En aquest cas l'assignació serà la més justa i equitativa possible i per ordre rotatori, amb subjecció als criteris abans esmentats.

Això no obstant, el gaudi de la segona quinzena de desembre i la Setmana Santa es durà a terme sempre que no afecti l'organització del servei durant les festes, adaptant-lo en menor mesura que la prevista per als dies anteriors, amb l'ànim de comprovar-ne, almenys, el seu resultat en anys anteriors. Segons els resultats, el Comitè d'Empresa i la Direcció de l'Empresa ho tindran en compte a l'hora d'elaborar el quadre de vacances.

S'estableix la rotació total mitjançant un sistema consensuat entre la Direcció de l'Empresa i el Comitè d'Empresa. Per això es tindran en compte dos grups, el personal amb fills menors en edat escolar, per al període de vacances escolars, entenent-se fins a l'educació secundària obligatòria, i la resta del personal, començant l'assignació de vacances sempre pel primer d'ells.

El sistema de rotació serà el següent:

Es confeccionaran dues llistes de rotació per a cada departament. A la primera figuraran les persones treballadores amb fills menors en edat escolar (educació primària i secundària obligatòria), que l'1 de gener de l'any de petició de les vacances tinguin complerta l'edat compresa entre els 6 i els 16 anys, ambdós inclosos, i sobre la base de la llista de l'any anterior, a la qual s'afegiran, per ordre d'antiguitat, les noves incorporacions, i els primers de la llista passaran a l'últim lloc. A la segona, figuraran la totalitat del personal (inclosos els de la llista primera) ordenats també segons llista de l'any anterior, a la qual s'afegiran, per ordre d'antiguitat, les noves incorporacions, passant igualment els primers d'aquesta llista a l'últim lloc, aconseguint amb això l'efecte de rotació acordat. Les vacances es triaran en dues tandes. A la primera tanda se seleccionaran 14 dies de vacances (en un sol període o en dos de 7 dies) i a la segona tanda els 16 dies restants (en un sol període o en dos de 7 dies més 2 dies).

A les dues llistes de rotació s'assignarà una data a cada treballador per sol·licitar les vacances. La petició es farà en aquell moment i llavors també se signarà la sol·licitud i la concessió en un sol document. En cas de coincidir amb el seu dia lliure, en tenir coneixement previ de la citació, delegarà o es comunicarà amb direcció de joc per telèfon en la data assenyalada.

Les primeres dates assignades correspondran als components del primer grup (el de fills en edat escolar) els qui procediran a triar la primera tanda de les vacances (14 dies) exclusivament en els períodes de vacances escolars. Si no trien els 14 dies (en un sol període o en dos de 7 dies) dins del període de vacances escolars, es podran triar els 14 o 7 dies restants, en qualsevol data, quan arribi el torn al segon grup.

Les segones dates assignades correspondran als integrants del segon grup (la totalitat del personal) els qui podran triar la primera tanda de les vacances (14 dies) en els períodes que considerin oportuns. Si el personal del primer grup ha triat els seus 14 dies d'aquesta tanda dins d'un període de vacances escolars, no podrà triar de nou ja que ha esgotat la tanda de 14 dies. En aquesta tanda es trien 14 dies per treballador en qualsevol període, fins i tot en període de vacances escolars, en cas que no s'hagin assignat cada dia al primer grup.

Les terceres dates correspondran a l'assignació de la segona tanda, és a dir, els 16 dies de vacances restants. Per això, els integrants del segon grup (tot el personal) poden anar escollint els seus dies de vacances en els períodes en què hi hagi vacants segons l'ordre de peticions i concessions establert.

Després de la incorporació d'un període d'excedència, el treballador ocuparà el darrer lloc de la llista de l'any precedent.

Per qüestions organitzatives, en les vacances ja programades, si coincideixen aquestes al començament o durant el gaudi amb un període d'IT, aquest període de vacances quedarà interromput i es gaudirà en un altre període diferent, a elecció de l'empresa. El treballador haurà de

comunicar i justificar-la, en un termini de 72 hores, aquesta nova situació. En tot el que indica aquest paràgraf és aplicable el que estableix l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE VINT-I-UNÈ. - FESTIUS

Els festius assenyalats legalment com a inhàbils per a la feina i no recuperables, que per imperatius de l'activitat de l'empresa no es puguin gaudir normalment, quan efectivament es treballin, es compensaran d'acord amb les opcions següents:

- a. Gaudir-lo en un altre dia diferent del festiu.
- b. Acumular-lo al període anual de vacances.
- c. Cobrar-los en la nòmina del mes en què s'hagi treballat el dia festiu, amb un recàrrec del 75 per 100 del salari per dia.

En base al punt a) d'aquest article la direcció de l'empresa tindrà facultat per assignar fins a dues de les festes no recuperables assenyalades, per gaudir-les tota la plantilla de l'empresa, cas en què es donaran per compensades i es descomptaran del total anual de festes. L'elecció de les opcions establertes s'efectua de comú acord entre la direcció i el treballador. En cas de desacord, s'aplicarà l'opció b).

Quan els dies de descans setmanal coincideixin amb una festa no recuperable es considerarà als efectes de la compensació com a treballats i per tant regirà el sistema d'opcions establert. La jornada laboral del personal que es distribueix setmanalment de dilluns a divendres i que gaudeixen de descans els dies festius, aquests s'entenen com a descansats quan coincideixin amb dissabte o diumenge.

El personal fix discontinu i el contractat a temps parcial, que tingui una jornada laboral setmanal inferior respecte del personal a temps complet, a raó d'hores al dia o a la setmana, percebran un salari en proporció a les taules reflectides a l'annex I del Conveni, independentment de si la feina es fa o no en dies assenyalats com a festes laborals. No obstant això, el personal a temps parcial, afectat pel que estableix l'article setè, pel que fa a garantia d'ocupació i distribució de la jornada, gaudirà de la part proporcional de festius que li corresponguin d'acord amb el nombre de dies de treball garantits.

ARTICLE VINT-I-DOSE. - PERMISOS

El personal, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies naturals per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet convivent, fills o pares.
- c) Cinc dies naturals per la mort del cònjuge, parella de fet convivent, fills o pares.
- d) Dos dies naturals per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.
- e) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- f) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans, cunyats.
- g) El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic.
- h) El temps necessari per fer una consulta mèdica.
- i) Un dia de permís per concórrer a exàmens, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional. Si la treballadora o el treballador tenen horari nocturn, el permís pot ser durant la jornada anterior a l'examen.

En els supòsits b), c), d) i f), si la persona treballadora necessita efectuar els desplaçaments fora de l'illa de Mallorca, comptarà amb dos dies més de permís retribuït.

En els supòsits b), c), d) i f) s'incrementaran dos dies més en els casos de trasllats a un altre continent.

En els supòsits b) i d) en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o la gravetat de les malalties sigui extrema, s'incrementarà el permís en dos dies més, sempre que es justifiquin les circumstàncies corresponents.

En tot cas els dies computaran com a naturals i coincidiran amb els fets que els justifiquen.

L'absència pels motius especificats no disminuirà el dret de les persones absents a participar en el repartiment del tronc de propines, en cas de percebre-les.

S'estableix que el personal tindrà dret a permisos no retribuïts, quan en justifiqui la necessitat. En aquests casos, la direcció de l'empresa tindrà la facultat discrecional de la seva concessió en funció de les necessitats organitzatives i productives del treball, i podrà limitar-ne el nombre en funció de l'àrea de treball de què es tracti.

En cas de concedir-se aquests permisos, el contracte quedarà en suspens durant el temps que aquest duri, que no podrà en cap cas excedir els trenta dies naturals a l'any, si bé s'ampliarà a noranta dies en els casos derivats d'una maternitat o paternitat o d'una lactància.

**ARTICLE VINT-I-TRESÈ. - EXCEDÈNCIES**

Tot el personal amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Un mes abans de finalitzar el termini inicial sol·licitat, s'admet la possibilitat de requerir prorrogar-lo fins a un màxim de dos anys, sense que se superin per això els cinc anys establerts.

Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si ha transcorregut l'equivalent al temps gaudit des del final de l'excedència anterior.

El personal que sol·liciti l'excedència està obligat a indicar-ne per escrit la durada, i ha de comunicar la intenció del reingrés amb almenys una antelació mínima d'un mes.

Complert l'avís de reingrés en temps i forma, aquest s'efectuarà automàticament, tan bon punt hagi complert el termini d'excedència, tret dels nivells professionals que s'indiquen al paràgraf següent. No obstant això, la Direcció de l'Empresa juntament amb la Representació Legal de les persones treballadores, poden establir que les titulars i els titulars de determinats llocs de treball en reingressar després d'un període d'excedència, no ocupin els seus llocs anteriors sinó altres de categoria similar. En aquest cas, conservaran les mateixes condicions salarials.

Per motius estrictament organitzatius i propis de la seva responsabilitat, el personal amb categoria de cap d'àrea pot sol·licitar aquesta excedència, una única vegada, amb reserva automàtica del mateix lloc de treball amb el límit temporal màxim d'un any.

Si l'excedència és de fins a un any, la incorporació automàtica serà al mateix lloc de treball, i si és de més d'un any i fins a tres anys, la reincorporació automàtica serà en un lloc de treball i en les condicions de la categoria immediata inferior a l'ocupada.

Queda exclòs de les condicions anteriors el personal amb l'antiga categoria de cap de sector i cap de taula, de l'àrea de joc.

En tot allò no esmentat és aplicable el règim d'excedència establert a l'Estatut de les persones treballadores.

**CAPÍTOL V
RÈGIM ASSISTENCIAL****ARTICLE VINT-I-QUATRE. - ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS**

La direcció de l'empresa té concertada una assegurança col·lectiva que garanteixi al seu personal un capital de 18.000 euros en cas de mort i de 27.000 euros en cas d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol treball o gran invalidesa, a percebre per si mateix o per les beneficiàries designades o els beneficiaris designats, derivat, en tot cas, d'un accident i sempre que es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir aquestes contingències. La cobertura inclou sempre els països que estableixin les companyies d'assegurança en les seves condicions habituals. Així mateix, té dret a les indemnitzacions per barem en cas d'invalidesa parcial. La pòlissa empararà les persones que estiguin adscrites a la plantilla de l'empresa amb almenys tres mesos d'antiguitat i que també estiguin adscrites a l'hora de produir-se l'accident determinant de la prestació.

ARTICLE VINT-I-CINQUÈ. - ADAPTACIÓ PROFESSIONAL

En el supòsit de malaltia que provoqui invalidesa en el treball habitual, i a petició del treballador a l'empresa, i amb la participació de la Representació Legal de les persones treballadores, en cas d'existir vacant, la persona treballadora farà la seva funció en un lloc de treball que s'adapti a les seves capacitats i a la nova situació.

Igualment, els majors de 60 anys i amb més de 30 anys d'antiguitat a l'empresa, que, per motius de salut, sol·licitin un canvi de lloc de treball, i hi hagués la possibilitat de vacant, percebran el 100 % de la propina que rebien, fins a accedir a qualsevol de les modalitats de jubilació vigents.

ARTICLE VINT-I-SISÈ. - AJUDES ASSISTENCIALS

S'estableix el següent règim de millores de l'acció protectora de la

Seguretat Social:

AJUDA PER NATALITAT.- El personal amb almenys sis mesos d'antiguitat efectiva a l'empresa que acreditin una nova paternitat o



maternitat, rebran un ajut econòmic de 181 euros, que es pagarà a la persona treballadora per enllumenament, tant quan sigui per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, és a dir, que si només és el pare o la mare la que presta els seus serveis a la mateixa empresa, cobraria la totalitat de la quantitat referida, i si el pare i la mare treballen a l'empresa, cobrarien cadascun el 50 % de la quantitat acordada d'aquest ajut.

AJUDA PER MATRIMONI. - El personal amb almenys sis mesos d'antiguitat efectiva a l'empresa que contreguin matrimoni té dret a una ajuda econòmica de 361 euros.

Aquest pagament s'efectuarà per treballador, per la qual cosa, si les dues persones treballessin a l'empresa, cadascuna cobraria el 50 per cent de la totalitat de la quantitat acordada, com al punt anterior.

ARTICLE VINT-I-SETÈ. - INCAPACITAT TEMPORAL

Quan la persona treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna i en els dotze mesos immediatament anteriors a aquesta situació no hagi estat absent per aquestes causes per un temps superior a sis dies laborals, té dret que se'l completin les prestacions econòmiques que tingui reconegudes per aquestes contingències fins al cent per cent dels salaris de la seva categoria laboral, segons el que estableix l'annex I, a partir del primer dia de baixa i fins a un màxim de dotze mesos.

En els supòsits que la situació d'IT derivi d'accident laboral, accident no laboral o malaltia que hagi originat una intervenció quirúrgica o ingrés en un centre hospitalari, la persona treballadora té dret que se li complementin les prestacions abans esmentades des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos. Les absències per baixes derivades de les situacions que preveu aquest paràgraf no es computen per als efectes que se citen en el paràgraf anterior.

En els altres supòsits es complementaran les prestacions econòmiques a partir del vint-i-unè dia de baixa fins a un màxim de dotze mesos.

Tots els complements abans esmentats són sempre a càrrec del tronc de propines, excepte en cas d'accident laboral.

La direcció de l'empresa pot verificar l'estat d'IT al·legat per la persona treballadora per justificar la manca d'assistència a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic. La no compareixença a aquests reconeixements, sense que hi hagi una causa justa, suposarà la pèrdua dels complements que amb càrrec al tronc de propines estan establerts en aquest article.

ARTICLE VINT-I-VUITÈ. - ROBA DE TREBALL I UNIFORMITAT.

La direcció de l'empresa establirà els uniformes, d'entre els usuals, per a aquest tipus d'activitats, tot el personal està obligat a usar-los i portar-los en perfecte estat de conservació, neteja i harmonia.

La direcció de l'empresa proveirà durant el primer semestre de cada any al personal de l'àrea de joc la roba següent:

1. PERSONAL D'ÀREA DE JOC.

- a) Dos pantalons o dues faldilles i una jaqueta o armilla.
- b) Quatre camises o bruses.
- c) Una corbata o un llaç.
- d) Un parell de sabates.

2. PERSONAL D'ALTRES ÀREES.

Al personal amb nivell professional de Valet se li donarà quatre camises, dues faldilles o pantalons, una jaqueta o jaqueta torera i un parell de sabates.

Al personal de Porteria i Administració se li donarà un uniforme d'estiu i un altre d'hivern que hauran de tenir una durada de dos anys. Així com un parell de sabates.

Al personal de Neteja, dues bates, dos pantalons, una rebeca cada dos anys i un parell de sabates.

Quan la direcció de l'empresa substitueixi el lliurament de calçat per una compensació dinerària per a la seva adquisició i manteniment, aquesta serà de la quantia mensual següent: 7,52 €.

El Comitè d'Empresa participarà en el disseny, la qualitat, el color i tot el que fa referència al vestuari.

**CAPÍTOL VI
RÈGIM DISCIPLINARI****ARTICLE VINT-I-NOVÈ. - FALTES I SANCIONS**

La potestat disciplinària correspon a la direcció de l'empresa, que en farà ús d'acord amb el que disposa la legislació vigent.

Les infraccions laborals en què puguin incórrer les persones treballadores es classificaran en lleus, greus i molt greus.

A) FALTES LLEUS. - Són faltes lleus les següents:

1. La descurança, l'error o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en la incorporació a la feina (fins a trenta minuts), sense la deguda justificació, comeses dins del període d'un mes, sempre que d'aquests retards no se'n derivin perjudicis per al treball que la persona tingui encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu.
3. No comunicar en el termini de 72 hores el comunicat de baixa mèdica quan es falti a la feina per IT, excepte si es prova la impossibilitat de poder fer-ho.
4. Petits descuits en la conservació de material.
5. Abandonar el lloc de treball, sense cap causa justificada que ho motivi, per breu temps. Si com a conseqüència de l'abandó es provoqués perjudici o es causés algun accident, la falta passaria a considerar-se com a greu o molt greu, respectivament.
6. No comunicar a la direcció de l'empresa qualsevol situació sobre la Seguretat Social.
7. Faltar injustificadament un dia de feina al mes.
8. Falta notòria de neteja i higiene personal, així com menjar, beure, mascar xiclet o fumar, atenent el públic.
9. No atendre el públic amb la diligència i la correcció degudes.
10. Les discussions amb altres persones treballadores de l'empresa dins de les dependències del centre laboral, ja sigui dins o fora d'hores de servei. Si d'una discussió es produís un escàndol notori, la falta es considerarà greu o molt greu, segons les conseqüències.

B) FALTES GREUS. - Són faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina, comeses en el període d'un mes. Quan s'hagi de rellevar un altre treballador, només cal una sola falta de puntualitat perquè sigui considerada greu, sempre que es perjudiqui el servei.
2. Faltar dos dies a la feina sense causa que ho justifiqui, durant el període d'un mes.
3. Simular una malaltia o un accident.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora, registrant en lloc d'una altra persona la seva assistència a la fitxa de control corresponent.
5. Discutir-se amb altres persones treballadores en hores de feina i en presència de clients o que transcendeixin al públic.
6. Utilitzar per a ús propi, sense autorització, estris o peces de l'empresa, tret de la roba de treball a l'anada o tornada de la feina.
7. La reincidència en falta lleu de qualsevol naturalesa, inclosa la d'impuntualitat, dins d'un trimestre i havent intervingut almenys amonestació escrita.
8. Realitzar, durant la jornada laboral, sense l'autorització oportuna altres activitats que les encomanades expressament.
9. La mera desobediència a les superiors o els superiors en qualsevol matèria de servei. Si d'aquesta desobediència se'n derivés un trencament manifest per a la feina o se'n produeixi un perjudici notori per a l'empresa, la falta pot ser considerada com a molt greu.
10. La negligència o el descuit a la feina, que n'afecti el bon desenvolupament.
11. Demanar permisos al·legant causes inexistents o altres actes semblants que puguin proporcionar una informació falsa.

C) FALTES MOLT GREUS. - Són faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes d'assistència a la feina sense justificar, en el període de sis mesos o vint dies durant un any.
2. Actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb altres persones treballadores o qualsevol altra persona al servei de l'empresa, dins l'àmbit de la relació amb aquesta.
3. El robatori, el furt o la malversació comesos ja sigui fora o dins de l'empresa.
4. L'ús o el consum fraudulent de productes propietat de l'empresa o complicitat amb aquest.
5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, ocultar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents o qualsevol altra pertinença de l'empresa.
6. El consum d'alcohol o drogues durant el servei.
7. L'embriaguesa o la toxicomania si repercuteix negativament en el servei.
8. L'embriaguesa o el consum de drogues fora del servei, portant l'uniforme de l'empresa.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sense cap causa que ho motivi.
10. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa.



11. Revelar a persones estranyes a l'empresa dades de reserva obligada, referides a la pròpia empresa com als clients.
12. Dedicar-se a activitats que siguin considerades incompatibles amb les de l'empresa.
13. Els maltractaments de paraula o d'obra, una falta greu de respecte o consideració a altres persones treballadores, ja siguin jeràrquicament inferiors, iguals o superiors o als seus familiars.
14. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.
15. Originar baralles i baralles amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa.
16. Tindran el caràcter de faltes greus i molt greus, a banda de la responsabilitat en què es pogués incórrer, tot trencament de les funcions establertes als articles 26 i 27 del Reglament de Casinos de Joc.
17. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins d'un semestre.
18. L'incompliment de les disposicions administratives que regulen el funcionament de les sales de joc, sobretot si aquest incompliment hagués derivat responsabilitats per a l'empresa.
19. L'abús d'autoritat per part dels caps. La persona que ho pateixi ho haurà de posar en coneixement de la direcció de l'empresa, i si així ho desitja, també al Comitè d'Empresa.
20. Insults o agressions a clients.
21. Qualsevol comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant ofensa, física o verbal, de caràcter sexual.
22. La situació d'assetjament moral, és a dir, la violència psicològica per sistema a la feina, encaminada a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup, durant un període de temps més o menys prolongat, provocada per una o diverses persones cap a una altra.

D) SANCIONS. - Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, en funció de la qualificació de les faltes, són les següents:

- 1.- Per faltes lleus:
 - 1.a) Amonestació escrita.
 - 1.b) Suspensió de sou i feina d'un dia.
- 2.- Per faltes greus:
 - 2.a) Suspensió de sou i feina de dos a quinze dies.
 - 2.b) Inhabilitació d'ascens per espai de fins a un any.
- 3.- Per faltes molt greus:
 - 3.a) Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.
 - 3.b) Acomiadament.

E) PRESCRIPCIÓ. - La prescripció de les faltes i sancions respecte a les persones treballadores seran així:

- 1) Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies.
- 2) Les faltes greus ho fan als vint dies.
- 3) Les faltes molt greus als seixanta, a computar sempre des de la data en què l'empresa en tingui coneixement de la comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

F) EXECUCIÓ DE SANCIONS. -Totes les sancions imposades per l'Empresa seran executives des que es dictin, sense perjudici del dret que correspongui a la persona sancionada a reclamar davant la jurisdicció competent.

CAPÍTOL VII

DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

ARTICLE TRENTÈ. - COMITÈ D'EMPRESA

Els drets i les competències del Comitè d'Empresa són els establerts a la legislació vigent, i s'aplica el còmput global de les hores de representació d'acord amb el que regula l'article 68 de l'Estatut de les persones treballadores.

ARTICLE TRENTA-UNÈ. - DELEGATS/DELEGADES DE PREVENCIÓ

El temps utilitzat pels Delegats de Prevenió per al desenvolupament de les funcions previstes a la Llei de Prevenió de Riscos Laborals es considerarà com a exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut de les persones treballadores.

Es considerarà temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i e), de l'apartat 2, de l'article 36 de la Llei de Prevenió de Riscos Laborals. El temps dedicat a formació que faciliti l'empresa, en la

matèria que ens ocupa, es considerarà també com a temps de treball amb caràcter general.

Si el crèdit horari que amb càrrec al seu temps com a components del Comitè d'Empresa no resultés suficient per al desenvolupament de les funcions encomanades com a Delegats de Prevenció i com a membres del Comitè d'Empresa, a més de les consideracions apuntades als paràgrafs anteriors, caldrà que, per part dels altres membres del Comitè d'Empresa, puguin cedir part del temps no utilitzat el mes anterior, amb un límit de quatre hores mensuals per Delegat de Prevenció. Aquesta cessió d'hores s'ha de fer per escrit, indicant quins membres procedeixen ja que Delegats de Prevenció van dirigides, i no són acumulables les d'un mes amb un altre.

Els Delegats de Prevenció tenen un crèdit horari addicional per destinar a les seves funcions, de sis hores trimestrals cadascun.

ARTICLE TRENTA-DOSÈ. - DRETS SINDICALS

És d'aplicació a l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu d'Empresa, la legislació vigent sobre la matèria, és a dir, l'Estatut de les persones treballadores, Llei de Llibertat Sindical, etc.

ARTICLE TRENTA-TERCER. - QUOTA SINDICAL

Amb la proposta prèvia del personal, la direcció de l'empresa descomptarà de la nòmina la quota sindical d'afiliació que se li indiqui, la qual lliurarà a la Central Sindical corresponent.

ARTICLE TRENTA-QUATRE. - PROCEDIMENTS PER SOLUCIONAR LES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR PER A LA NO APLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL.

De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut de les persones treballadores, quan hi concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores legitimats per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb allò previst a l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o les vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, a l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats en l'article 41.4 de l'Estatut de les persones treballadores, en l'ordre i les condicions que s'hi assenyalen.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que es presenten les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguin previstes, si és el cas, al Pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del present conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància es plantegi. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts acorden recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de l'Estatut de les persones treballadores, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords als que es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de



sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer d'acord amb el procediment i en base als motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no són aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la seva solució al TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS, que se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat al BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'efectua d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empresa, als seus procediments.

La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data del sotmetiment del conflicte davant dels òrgans. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només es pot recórrer d'acord amb el procediment i en base als motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit.

CAPÍTOL VIII SALUT LABORAL

ARTICLE TRENTA-CINQUÈ. - TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE. -

1.- La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establerts per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut de les persones treballadores. A més de modificació del període de vacances.

2.- El contracte de treball es pot suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

3.- El contracte de treball es pot extingir, de conformitat amb el que disposa l'article 49.1. de l'ET, per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, sense necessitat de cap preavís.

4.- Als efectes del que assenyala l'article 52.d) de l'Estatut de les persones treballadores, no es computaran com a faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons que correspongui.

5.- S'entén per treballadora víctima de la violència de gènere als efectes que preveu aquest Conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre.

ARTICLE TRENTA-SISÈ. - PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL LLOC DE TREBALL.

2. I.- Introducció

Com a resultat de la negociació del Conveni Col·lectiu d'Empresa i d'acord entre les parts, l'objecte de les quals és fomentar polítiques i pràctiques que estableixin un entorn laboral lliure de l'assetjament sexual, i, d'altra banda, un Protocol d'Actuació per reglamentar el procediment que cal seguir en cas que es plantegi d'assetjament sexual.

II.- Definició

La definició d'assetjament sexual la trobem entre d'altres a la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, utilitzant els termes següents:



“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 crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

Pel que fa a la nostra normativa interna, l'article 4t de l'Estatut de les persones treballadores disposa que totes les treballadores i totes les persones treballadores tenen dret “al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant de ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual”.

Finalment, el Codi de Conducta elaborat al si de la Comissió de les Comunitats Europees, proposa la definició següent:

“L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Es considera com a tal si la conducta és indesitjada, irraonable i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta per part de l'empresari o empresària, la direcció de l'empresa, o persones treballadores i treballadores (incloses les superiors o els superiors i les companyes o els companys) s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació, els ascensos, el salari o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte”.

III.- Adopció d'un Codi de Conducta.

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del “Codi de Conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual” elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació de la Comissió esmentada, de data 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina.

L'objecte del Codi de Conducta, que s'haurà de difondre al si de l'empresa, és proporcionar a la Representació Empresarial i a les treballadores i a les persones treballadores una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home a la feina, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

IV.- Protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual.

Els principis en què es basa el protocol d'actuació són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

1.- Procediment informal.- Atès que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és 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 la persona treballadora expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar-hi. Aquest tràmit extraoficial pot dur-se a terme, si la persona treballadora així ho decideix, i a la seva elecció, per una o un representant de les persones treballadores, per la superior o superior immediat, o per una persona del departament de recursos humans de l'empresa.

Aquest procediment podria ser adequat per als supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, en què el que es veu afectat és l'entorn laboral, i es crea un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2.- Procediment formal: en els casos en què, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no sigui adequat, s'iniciarà un procediment formal.

Aquest s'iniciarà amb la prestació d'una denúncia on figurarà un llistat d'incidents, el més detallat possible, elaborat per la persona que sigui objecte d'assetjament sexual. La denúncia anirà adreçada, a elecció de la persona assetjada, a un membre del departament de recursos humans, o a una persona de la direcció de l'empresa. Així mateix, si així ho decidís la persona assetjada, s'enviarà una còpia als representants legals de les persones treballadores.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, i es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclusivament als representants legals de les Persones treballadores si així ho hagués decidit la persona afectada, i es practicarà totes les diligències que es considerin necessàries per tal de dilucidar la veracitat dels fets ocorreguts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions es possibilitarà a la persona denunciant o a la persona denunciada, si així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió al respecte.

La intervenció dels representants legals de les persones treballadores, igual que la de possibles testimonis i de totes i tots els actuants, haurà



d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament la intimitat i l'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 denúncia.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual dona lloc a la imposició de les sancions greus previstes en aquest Conveni i l'ET.

Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas no s'ha de represaliar la persona denunciante; abans, al contrari, cal supervisar amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix. Així mateix, i sempre que això sigui possible, s'ha de procurar una organització de la feina que impedeixi el contacte continu de la persona afectada.

La representació legal de les persones treballadores han de ser informats de tots els casos d'assetjament sexual tramitats a les empreses que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL.

I.- La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís a evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i a aquests efectes expressa el seu desig que tot el personal de l'empresa sigui tractat amb dignitat, no permetent ni tolerant l'assetjament sexual a la feina.

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

III.- Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral on es respecti la dignitat de totes les persones. Per part seva, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

IV.- Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals seran tractades amb serietat, promptitud i confidencialment.

Aquestes han de contenir la descripció dels incidents i han de ser adreçades, a elecció de la persona afectada, a una persona del departament de recursos humans o de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si la persona afectada ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

V.- Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera com a falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

En els supòsits en què una persona de la plantilla de l'empresa incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionada conforme disposa el precepte assenyalat.

ARTICLE TRENTA-SETÈ. - LLICÈNCIA ESPECIAL PER EMBARÀS

La dona treballadora, quan estigui embarassada, té dret que se li concedeixi una llicència especial retribuïda durant tres mesos. La treballadora ha de sol·licitar aquesta llicència per escrit, amb un preavís d'almenys quinze dies. Aquesta llicència s'interromp automàticament si s'inicia la suspensió pel supòsit de maternitat.

Aquest temps de llicència no computarà per al descans per vacances.

La retribució que es meriti durant aquesta llicència, així com el cost de les cotitzacions a la Seguretat Social, tant de l'empresa com del treballador, aniran a càrrec del tronc de propines. Així mateix, anirà a càrrec del mateix tronc de propines, el salari base del personal que, si s'escau, es contracti per substituir la treballadora que s'aculli a aquesta llicència.

Com a millora per a la dona treballadora embarassada i amb independència del que regula l'art. 26è de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quant a drets per avaluació de riscos per a la seva salut, les treballadores en estat de gestació que facin el treball nocturn, o a torns, poden sol·licitar voluntàriament canviar a un altre horari de matí o tarda, o un lloc de treball que pugui romandre asseguda, dins de la seva àrea funcional i entre els horaris ja establerts, si bé conservaran el dret al conjunt de retribucions del seu lloc de treball origen.

Es pactarà, entre la Direcció de l'Empresa i el Comitè d'Empresa, un procediment per designar els llocs adequats.

ARTICLE TRENTA-VUITÈ. - RECONeixEMENTS MÈDICS

S'ofereix un reconeixement mèdic específic anual a tot el personal de l'empresa i amb càrrec a aquesta, el qual es realitzarà el segon trimestre de l'any, a les instal·lacions del centre de treball pel personal mèdic del servei de prevenció aliè, tot això amb subjecció al que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Tot el personal té dret a conèixer els resultats dels reconeixements a què s'hagi sotmès.

ARTICLE TRENTA-NOVÈ. - PROTOCOL ASSETJAMENT MORAL

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu acorden crear un grup de treball específic dependent de la Comissió Paritària, perquè, des de la seva publicació oficial, estudiïn i estableixin, un protocol de mesures encaminades a eradicar qualsevol conducta que provoqui o produeixi assetjament moral i psicosocial a l'àmbit del Conveni.

ARTICLE QUARANTÈ. - LACTÀNCIA

S'estableix la possibilitat d'acumular les hores de lactància en 12 dies naturals continuats, preavisant amb un mes d'antelació, i iniciant el permís acumulat necessàriament després del permís de maternitat.

**CAPÍTOL IX
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL****ARTICLE QUARANTA-UNÈ.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**

1.- Tal com s'estableix a l'article 8.2, es garanteix la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per gènere, tant en la formació, ingrés, promoció i ascensos de totes les persones treballadores del Casino de Mallorca, S. A.

2.- Les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu s'han de classificar en grups professionals, i s'hi han d'agrupar les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici d'aquestes. I alhora, els Grups professionals, se subdivideixen en funcions professionals. La realització de funcions de superior o inferior grup s'ha de fer conforme al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'Empresa sense cap minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució dels treballadors i sense que es produeixi cap discriminació per raons d'edat, sexe o de qualsevol altre caràcter. Els treballadors són classificats en atenció a la seva formació professional, titulacions i contingut general de la prestació, en un dels grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que aquells desenvolupin. Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

- a) Coneixements i estudis: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per adquirir aquests coneixements i experiències.
- b) Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
- c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.
- d) Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament
- f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

ARTICLE QUARANTA-DOSE.- GRUPS PROFESSIONALS.

1.- Casino de Mallorca disposa de 5 grups professionals, estructurats per àrees de treball homogènies, comptant cadascun d'ells de diferents llocs de treball (nivells), els quals són merament enunciatius, i no comporta la presència de personal a tots els nivells de les diferents àrees.

2.- Cada àrea està composta per 5 nivells, excepte l'àrea de neteja i altres serveis que únicament té 4 nivells, els quals estan diferenciats pels factors enunciatius a l'article anterior. Concretament:



Àrea de Joc: comprèn totes les àrees operatives del casino.

Àrea d'Administració i comercial: comprèn totes les àrees de caràcter administratiu/comercial/màrqueting que té el casino.

Àrea de Manteniment i magatzem: comprèn l'àrea de manteniment i serveis de suport del casino.

Àrea de Seguretat: comprèn els nivells de seguretat, activa i passiva del casino.

Àrea de neteja i altres serveis: comprèn Hostaleria, neteja i altres serveis auxiliars.

Els diferents llocs de treball que integren cada grup o àrea s'enumeren a l'annex I d'aquest conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. - CONCEPTE DE SALARI

Quan es fa referència a l'article del present Conveni als salaris (salari base, complements, etc.), s'han d'entendre com a tals els recollits a l'Annex I i en conseqüència sense incloure la propina.

Així mateix, quan es parla de retribucions diàries o salaris dia, el càlcul del mateix s'efectuarà prenent el salari segons el que disposa anteriorment.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. - ANTIGUITAT

Tot el personal de l'empresa que a la data de signatura del present Conveni mantinguin el complement d'antiguitat ad personam, el conservaran sota el concepte d'antiguitat i sense que aquest sigui absorbible ni compensable ni es vegi incrementat per aquest Conveni o posteriors. El mateix tractament que el concepte d'antiguitat, es dona a les quantitats que s'abonen en concepte de dietes, si els interessats o les interessades així ho manifesten.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. - SALARIS I JORNADA MILLORATS AD PERSONAM

A més dels salaris recollits a l'annex I, es mantindran vigents per al personal amb contracte de treball anterior a l'1 de gener de 2011, relacionats a l'annex IV, que així ho tinguin reconegut i consolidat en virtut de l'actual Conveni o Convenis Col·lectius anteriors, a títol "ad personam", no absorbible ni compensable, els salaris següents:

PER AL 2022

ANTIGUES CATEGORIES I SALARIS PROFESSIONALS

El o la Cap de Sector.....	2.266,14 €./mes
El o la Cap de Taula.....	2.150,60 €./mes
Antic Crupier A.....	1.745,11 €./mes
Crupier.....	1.702,57 €./mes
El o la Cap de Caixa.....	1.799,60 €./mes
Caixer o Caixera.....	1.561,40 €./mes
Recepcionista.....	1.452,11 €./mes
Comercial.....	1.797,72 €./mes

S'acorda mantenir els drets de consolidació de jornada, a tot el personal amb contracte o contractes anteriors al 31 d'octubre de l'any 2011, una bonificació d'una hora ad personam sobre la jornada setmanal ordinària establerta en el Conveni, i que es relacionen a l'annex V.

Per a aquest col·lectiu bonificat, els festius treballats i recuperats en còmput setmanal, independentment del número, es consideraran sempre de vuit hores.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. - FONS DE REPARTIMENT ANUAL

El personal que es relaciona a l'annex III i que estigui d'alta a l'empresa se li reconeix el dret ad personam a meritjar i a percebre una prima especial de 6.000 euros a repartir de forma lineal entre ells.

El pagament es fa anualment al mes de març.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA. - PARELLES DE FET

S'hi inclouen i reconeixen les parelles inscrites i registrades com a tals, en totes les condicions d'igualtat en drets i deures com els matrimonis, en tots els apartats d'aquest conveni col·lectiu.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA. - ASSETJAMENT MORAL I MEDI AMBIENT.**

1.- Així mateix, acorden crear un grup de treball específic dependent de la Comissió Paritària, perquè, des de la seva publicació oficial, estudiïn i estableixin, un protocol de mesures encaminades a plasmar i introduir en el present Conveni Col·lectiu, el seu compromís per la millora continuada del comportament medi ambiental i en conseqüència acordar el protocol de medi ambient a dur a terme a l'empresa.

Quan finalitzin aquests treballs específics, es constituirà la Comissió negociadora i si escau signaran aquests acords i els enviaran a publicar al BOIB, perquè formin part del cos jurídic del present Conveni Col·lectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA. - JUBILACIÓ PARCIAL.

En matèria de jubilació parcial i contracte de relleu s'estableixen els criteris següents:

A) El treballador fix ordinari, contractat a temps complet, que es jubili parcialment a l'empara de la normativa vigent, i compleixi els requisits d'edat i temps mínim de serveis exigits, té dret a percebre la compensació indemnitzatòria que preveu l'article 15 bis del conveni col·lectiu d'empresa, en els termes següents:

- 1) Durant el període que transcorri entre l'inici de la jubilació parcial i el cessament definitiu per jubilació total, en cap cas no es pot reduir el percentatge màxim de reducció de jornada.
- 2) Quan el treballador rellevat compleixi l'edat de jubilació ordinària, es produirà automàticament l'extinció definitiva del contracte de treball amb l'empresa.

B) La compensació indemnitzatòria a percebre serà, en el moment d'accedir a la jubilació parcial, el nombre de mensualitats salarials que correspongui en funció del temps de serveis del treballador a l'empresa, en la proporció equivalent al percentatge de reducció de la jornada de treball experimentada. I en el moment de la jubilació total percebrà un segon pagament equivalent a la diferència fins al cent per cent del percentatge abonat al primer pagament, si bé calculat en funció del temps de serveis que reuneixi en el moment de l'extinció del contracte de treball, el mòdul de càlcul és el salari complet que li hagués correspost en el supòsit de no haver reduït jornada en el moment d'aquesta resolució laboral.

C) La persona treballadora que vulgui optar a aquesta reducció de jornada en la modalitat de jubilació parcial ha de preavisar l'empresa per escrit amb, com a mínim, un mes d'antelació a la data del seu efecte.

D) En tot cas, la celebració dels acords perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial i per tant s'atorgui plena validesa i eficàcia al contracte del treballador rellevista, quedaran vinculats i condicionats que la Seguretat Social concedeixi efectivament al treballador rellevat la pensió per jubilació parcial sol·licitada, ja que en cas contrari quedaria sense cap efecte la reducció de jornada practicada, sense dret a la compensació indemnitzatòria per cessament prevista en aquest article, i extingint-se automàticament i sense dret a cap compensació el contracte de treball del treballador rellevista.

E) Tot el que disposa aquest acord estarà vigent mentre subsisteixi l'actual regulació en aquesta matèria, prevista als apartats 6 i 7 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors i apartats 1 i 2 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social.

S'incorpora al present article allò subscrit en acta de Comissió Paritària de data 15 d'abril de 2013, en la qual es corrobora, que allò pactat en l'anterior Conveni en matèria de Jubilació Parcial, segons el redactat en aquesta disposició addicional setena, manté el compromís que en aquesta matèria van contraure les parts el 30 de desembre de 2009, van prorrogar el 3 de gener de 2011, i van ratificar al Conveni precedent de l'any 2012.

Que de tot això es va traslladar a la Direcció Provincial de l'INSS de les Illes Balears, per donar compliment al que disposa el Reial decret 1716/2012, de 28 de desembre, de desplegament de les disposicions establertes, en matèria de prestacions, per la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social, a l'efecte de l'aplicació de la regulació de la pensió de jubilació vigent abans de l'1 de gener de 2013, en els supòsits recollits a l'apartat 2 de la disposició final dotzena de la Llei esmentada, la qual disposa:

“Se seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les diferents modalitats, requisits d'accés i condicions i regles de determinació de prestacions, vigents abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, a:

- a) Les persones la relació laboral de les quals s'hagi extingit abans de la publicació d'aquesta Llei.
- b) Les persones amb relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o per mitjà de convenis col·lectius de qualsevol àmbit i/o acords col·lectius d'empresa, així com per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats o subscrits amb anterioritat a la data de publicació d'aquesta Llei, independentment que l'extinció de la relació laboral s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'1 de gener de 2013.
- c) Els qui hagin accedit a la pensió de jubilació parcial abans de la data de publicació d'aquesta Llei, així com les persones incorporades abans de la data de publicació d'aquesta Llei a plans de jubilació parcial, recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empreses, independentment que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'1 de gener del 2013. “

Que, igualment, arran de la publicació, del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral de





les persones treballadores de més edat i promoure l'envelliment actiu, s'ha certificat davant aquest organisme la identitat de les persones treballadores incorporades al Pla de Jubilació Parcial amb anterioritat a 1 d'abril de 2013, segons estableix la disposició final cinquena de l'esmentat Reial decret llei.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA. - SALARIS VALET

L'actual personal, amb nivell professional de Valet, que així ho tingui reconegut, mantindrà "ad personam" els seus salaris equiparats als conceptes retributius del Conveni d'Hostaleria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL NOVENA. - PLUS POLIVALÈNCIA FUNCIONAL

Es crea un Plus de disponibilitat i polivalència funcional de 38€ mensuals per a tot el personal de l'àrea de joc amb jornada de 40 hores setmanals a la signatura del conveni. Aquest Plus serà absorbit quan aquest personal assoleixi el nivell professional de tècnic especialista o cap d'àrea.

DISPOSICIÓ FINAL. - CLÀUSULA DEROGATÒRIA GENERAL

Es declara expressament derogat el Conveni Col·lectiu precedent. Així mateix, queden derogats expressament tots els convenis anteriors, llevat de les mencions expressives que preveu l'articulat del Conveni.

ANNEX I**TAULA DE SALARIS BASE MENSUALS****GRUP PROFESSIONAL I****ÀREA DE JOC****NIVELLS**

Caps d'Àrea	6
2.150,60	
Tècnics Especialistes	5
1.702,57	
Tècnics	4
1.469,54	
Tècnics en Promoció	3
1.188,73	
Tècnics en Formació	2
967,43	

GRUP PROFESSIONAL II**ÀREA D'ADMINISTRACIÓ I COMERCIAL****NIVELLS**

Caps d'Àrea	6
2.075,40	
Oficials especialistes	5
1.797,72	
Oficials i Secretaria	4
1.436,73	
RR.PP./Comercials	3
1.274,78	
Auxiliars	2
1.152,25	

**ÀREA DE MANTENIMENT I MAGATZEM****NIVELLS**

Caps d'Àrea 2.055,45	6
Subcaps 1.667,88	5
Oficials especialistes 1.382,40	4
Oficials 1.138,33	3
Oficials de magatzem 1.000,00	2

ÀREA DE SEGURETAT**NIVELLS**

Caps d'Àrea 2.075,40	5
Agents de seguretat 1.928,02	4
Agents en promoció 1.463,77	3
Agents de control 1.198,42	2
Agents en formació 1.000,00	1

ÀREA DE NETEJA I ALTRES SERVEIS**NIVELLS**

Caps d'Àrea 1.379,41	4
Porters-Aparcacotxes 1.266,81	3
Valets 1.232,89	2
Netejadors 1.041,94	1

**ANNEX II
PROPINES****A) TRONC DE PROPINES**

Del tronc de propines, que està constituït per la massa total de les propines de l'àrea de joc, a què es refereix la Reglamentació de Casinos de Joc vigent, es descomptaran els conceptes deduïbles que figuren al Conveni, els que poguessin pactar-se en endavant, els que s'hagin de deduir per disposicions de caràcter general o convencional d'aplicació obligada, o que s'hagin de satisfer per resolució de caràcter administratiu o judicial.



Del saldo resultant, la direcció de l'empresa distribuirà mensualment entre el personal que se'n fa esment, les quantitats que siguin procedents segons els barems i els punts que apareixen en aquest annex. Això s'efectua sense perjudici de l'afectació de propines que estableix el Reglament de Casinos de Joc vigent.

El personal que ho desitgi pot acumular i cobrar les propines, o una part, els mesos de juliol i novembre.

La direcció de l'empresa ha de tenir cura diàriament de la recaptació de la propina esmentada, que ha d'obrar en el seu poder fins al lliurament i la distribució de la forma referida, cosa que s'efectua juntament amb la nòmina del mes de què es tracti. No obstant això, el que disposen paràgrafs anteriors, abans de procedir a l'esmentat lliurament i distribució, la direcció deduirà de la quantitat a distribuir entre el personal l'import de les despeses que el Comitè d'Empresa realitzi per atendre les seves necessitats, el qual serà lliurat en els mateixos terminis indicats al Comitè d'Empresa. Aquest import no pot superar els 1.300,00 euros de mitjana mensual. El Comitè fa públic mensualment l'aplicació d'aquests fons.

Regiran per al repartiment de propines les normes establertes a l'article 29è del present Conveni quant als drets a participar en aquest repartiment de les persones en situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa tindran dret a propines aquelles persones treballadores amb dret al 100 per cent del salari segons l'article esmentat.

Si escau, el personal fix discontinu que no gaudeixi del període corresponent de vacances tindrà dret a la compensació econòmica del repartiment de propines equivalent al temps proporcional de vacances no gaudit i compensat econòmicament, que percebrà conjuntament amb l'abonament de la nòmina corresponent.

PLUS PROPINES. - S'estableix un plus de propines per al personal de l'àrea de joc que treballi en divendres, dissabte, diumenge, festiu i vespres de festiu. Aquest plus es detraurà de la part del tronc (GRUP I) a repartir entre el personal esmentat i amb caràcter previ a aquest repartiment.

Per fer front a aquesta paga, mensualment es descomptarà del tronc de repartiment del personal, una quantitat de 2.100 euros, la qual es dipositarà en un compte per a la posterior distribució en forma de paga única el mes de gener següent.

El pagament es realitzarà en proporció al nombre de dies treballats en divendres, dissabte, diumenge, festiu i vespres de festiu per cadascuna de les persones treballadores de l'esmentada àrea.

El nombre de jornades serà sobre les efectivament treballades, i no es computaran les absències ni les baixes laborals.

El personal que causi baixa i no hagi completat un any de treball efectiu percebrà la part proporcional en funció dels dies treballats en divendres, dissabte, diumenge, festiu i vespres de festiu.

LLICÈNCIA ESPECIAL PER EMBARÀS. - Les treballadores que s'acullin al que disposa l'article 37è d'aquest Conveni participaran en el repartiment corresponent de propines en les mateixes condicions com si estiguessin en actiu.

B) REPARTIMENT

Del tronc de propines, una vegada deduïdes les quantitats a què fa referència l'apartat A) d'aquest annex, es repartirà entre el personal, les antigues categories professionals o actuals nivells professionals dels quals es detallen a continuació i en proporció als punts que figuren, i el percentatge que s'hi indica.

GRUP I: Percentatge de repartiment sobre el tronc: 47,50 per 100.

REPARTIMENT DE PUNTS:

ÀREA DE JOC

ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS I PUNTS (ad personam)

Caps de Sector	84
Caps de Taula	82
Crupier	76
Caps de Caixa	73
Caixers	54
Recepcionistes	54



ÀREA DE JOC

NIVELLS PROFESSIONALS I PUNTS

Caps d'Àrea	84
Tècnics Especialistes	76
Tècnics	76
Tècnics (dos primers anys)	70
Tècnics en Promoció	64
Tècnics en Promoció (primer any)	50
T. Formació (del mes sisè al mes dotzè)	32
T. Formació (sis primers mesos)	28

GRUP II: Percentatge de repartiment sobre el tronc: 2,50 per 100, durant tota la vigència del Conveni

REPARTIMENT DE PUNTS:

El personal que no s'hagi detallat però els nivells figuren a l'annex I, excepte el personal de l'àrea de seguretat, valets i aparcacotxes: Prorrata del total a repartir.

ANNEX III

CRUPIERS

Relació de personal als efectes del que estableix la disposició adicional quarta:

1. López Flores, José M.
2. Calafell Sintes, Antonio
3. Sastre Moyá, Bartolomé
4. Fernández Díaz, José C.
5. Nadal Cervantes, Francisco
6. Dopazo Pérez, Antonio
7. Andújar Jodar, Ana M.^a
8. Ponce García, M.^a Teresa
9. Bauzá Cladera, Juana A.
10. Sánchez Piqueras, Miguel A.
11. Sastre Cardona, Magín
12. Aguiló Guasch, Lidia
13. Collados Martorell, Juan G.
14. Fullana Pizá, Francisco
15. De Vega Benesenes, Susana
16. Lluch Fraga, Rosa M.^a
17. Losa Lucas, Tania G.
18. Altafaj Rojas, Yolanda
19. Soto Brown, Jonatan A.
20. Arribas Gozálviz, Yolanda
21. Cano Jiménez, A. Serafin
22. Calvo Copete, Fátima
23. Chilet Conde, Cecilia
24. Moreno Martín, Juan M
25. Gómez Sánchez, Carlos
26. Jiménez Narbona, Inmaculada





ANNEX IV

Relació del personal amb contracte anterior a l'1 de gener de 2011, segons el que estableix la disposició addicional tercera a efectes de salaris.

1. Soriano Maiquez, Blas
2. Anaya García, M.^a Dolores
3. Calafell Sintes, Antonio
4. Escalas Barceló, Juan
5. García Moreno, Francisco
6. Ortiz Collado, M.^a José
7. Patiño Boix, Jaime
8. Polo González, Purificación
9. Rodríguez Martín, Amador
10. Romero Benavente, J. Ignacio
11. Susarte Martí, Miguel
12. Aguiló Guasch, Lidia
13. Altafaj Rojas, Yolanda
14. Andújar Jodar, Ana M.^a
15. Arribas Gozálviz, Yolanda
16. Bauzá Cladera, Juana A.
17. Calvo Copete, Fátima
18. Cano Jiménez, A. Serafin
19. Chilet Conde, Cecilia
20. Collados Martorell, Juan G.
21. De Vega Benesenes, Susana
22. Dopazo Pérez, Antonio
23. Fernández Díaz, José C.
24. Fullana Pizá, Francisco
25. Gómez Sánchez, Carlos
26. Lluch Fraga, Rosa M.^a
27. López Flores, José M.
28. Losa Lucas, Tania G.
29. Moreno Martín, Juan M.
30. Nadal Cervantes, Francisco
31. Narbona Jiménez, Inmaculada B.
32. Ponce García, M.^a Teresa
33. Sánchez Piqueras, Miguel A.
34. Sastre Cardona, Magín
35. Sastre Moyá, Bartolomé
36. Soto Brown, Jonatan A.
37. Carbonell Cruz, Lorena
38. Domínguez, Jéssica Soledad
39. López Duffy, Gemma Diana
40. Heras Castillo, Manuel
41. Muñoz-Ramos Ripoll, José L.
42. Kociolek Alexandra, Anna
43. Vida, Florentina
44. García Clemente, M.^a Carmen
45. Mayol Bennasar, Antonia



ANNEX V

Relació del personal amb contracte o contractes anteriors al 31 d'octubre de l'any 2011, segons el que estableix la disposició addicional tercera a efectes de bonificació de jornada.

1. Soriano Maiquez, Blas
2. Anaya García, M.^a Dolores
3. Calafell Sintes, Antonio
4. Escalas Barceló, Juan
5. García Moreno, Francisco
6. Ortiz Collado, M.^a José
7. Patiño Boix, Jaime
8. Polo González, Purificación
9. Rodríguez Martín, Amador
10. Romero Benavente, J. Ignacio
11. Susarte Martí, Miguel
12. Aguiló Guasch, Lidia
13. Altafaj Rojas, Yolanda
14. Andújar Jodar, Ana M.^a
15. Arribas Gozálviz, Yolanda
16. Bauzá Cladera, Juana A.
17. Calvo Copete, Fátima
18. Cano Jiménez, A. Serafin
19. Chilet Conde, Cecilia
20. Collados Martorell, Juan G.
21. De Vega Benesenes, Susana
22. Dopazo Pérez, Antonio
23. Fernández Díaz, José C.
24. Fullana Pizá, Francisco
25. Gómez Sánchez, Carlos
26. Lluch Fraga, Rosa M.^a
27. López Flores, José M.
28. Losa Lucas, Tania G.
29. Moreno Martín, Juan M.
30. Nadal Cervantes, Francisco
31. Narbona Jiménez, Inmaculada B.
32. Ponce García, M.^a Teresa
33. Sánchez Piqueras, Miguel A.
34. Sastre Cardona, Magín
35. Sastre Moyá, Bartolomé
36. Soto Brown, Jonatan A.
37. Carbonell Cruz, Lorena
38. Domínguez, Jérica Soledad
39. López Duffy, Gemma Diana
40. Heras Castillo, Manuel
41. Muñoz-Ramos Ripoll, José L.
42. Kociolek Alexandra, Anna
43. Vida, Florentina
44. García Clemente, M.^a Carmen
45. Mayol Bennasar, Antonia
46. Cañueto Comas, J. Giovanni
47. Nadal Trinidad, Vanesa
48. Parra Montes, Cristian
49. Ruiz Alza, Carolina
50. Torres Ferreira, Alberto
51. Cañellas Delgado, M.^a Isabel
52. Milán Juliá, Cristóbal
53. Cano Trigueros, Candelaria
54. Garau Rosselló, Juan





55. Sánchez Liste, Fernando
56. Pacheco Pérez, Juan Antonio
57. Real Llull, L. Miguel
58. Rotger Calafat, Gabriel A.
59. Alba Far, Alberto
60. Barea Martín, Ascensión
61. El Ghaba El Ghaba, Farid
62. León Pardo, M.^a Carmen
63. Puerto San Honorio, Dolores
64. Ruipérez Guillem, Ana M.^a

