



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

18258

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Casino d'Eivissa, SA (exp.: CC_TA_13/076, codi de conveni 07000122011984)

Antecedents

1. El dia 13 de juny de 2013, la representació de l'empresa Casino d'Eivissa, SA, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 5 de setembre, el senyor Enrique Banegas Martínez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino d'Eivissa, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original firmada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 13 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**Text articulat del Conveni col·lectiu d'empresa de Casino d'Eivissa, SA**

A la ciutat d'Eivissa, dia 13 de juny de 2013

Reunits

Per la representació empresarial:

- Enrique Banegas Martínez, amb DNI 36915952-D

Per la representació social:

- Juan Antonio Torres Corchado, amb DNI 41445563-T
- Antonio Molio Enríquez, amb DNI 41445886-R
- Jorge Blázquez Prado, amb DNI 51338382-J
- Alfredo García Hernández, amb DNI 51445341-E
- Francisco Torres Garrido, amb DNI 50289957-C

Intervenien

El primer en nom i representació de l'empresa CASINO D'EIVISSA, SA, i els segons en qualitat de membres del Comitè d'Empresa dels sectors de l'empresa CASINO D'EIVISSA, SA, afectats per aquest Conveni.

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

Per això, lliurement i voluntàriament, i de comú acord, subscriuen aquest Conveni que s'ha de regir per l'articulat següent:

**CAPÍTOL PRIMER
DISPOSICIONS GENERALS****Art. 1. ÀMBIT TERRITORIAL**

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

Art. 2. ÀMBIT FUNCIONAL

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran únicament i exclusivament al personal dels sectors de Joc, Caixa, Recepció, Màquines d'Atzar, Seguretat, Administració, Recursos Humans, Sistemes, Serveis Tècnics i Neteja.

Queden per tant exclosos de l'aplicació d'aquest Conveni els/les treballadors/es de CASINO D'EIVISSA, SA, que presten els seus serveis als sectors d'hoteleria, les relacions laborals dels quals amb l'empresa es regeixen pels convenis col·lectius del mateix sector.

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

Art. 3. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni començarà a regir des del dia 1 de març de 2012 sigui quina sigui la data de la seva aprovació o d'homologació i publicació, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2015.

Art. 4. DENÚNCIA O PRÒRROGA

Aquest Conveni, a partir de l'1 de gener del 2016, es prorrogarà d'any en any si no hi ha denúncia per part de qualsevol de les parts afectades per aquest. La denúncia esmentada, perquè tingui efecte, s'haurà de fer amb almenys quinze dies d'antelació a la data de venciment d'aquest conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues i s'haurà de formalitzar d'acord amb les normes establertes per a aquesta acció per la legislació vigent en el moment de la seva realització.

Denunciat el Conveni col·lectiu, des de la data de la seva expiració es deixarà de percebre la quantia del repartiment de propines variable



establert en l'article 24 c.

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

En el cas de prorrogar-se aquest conveni, la retribució real garantida pactada en aquest es veurà incrementada de manera automàtica i se li aplicarà l'índex que a aquests efectes estableix l'IPC consolidat del darrer any natural anterior al venciment.

Art. 5. COMISSIÓ PARITÀRIA MIXTA

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

La Comissió estarà formada per tres vocals en representació de l'Empresa i tres vocals en representació dels / de les treballadors/es i cada representació ha de tenir també nomenat un/a suplent.

Aquesta Comissió tindrà el seu domicili als locals de l'Empresa CASINO D'EIVISSA, SA.

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

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

Es fa constar, de conformitat amb l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors, que, quan es pretenguin inaplicar les condicions de treball que afecten les matèries assenyalades en aquest article, s'haurà d'iniciar un període de consultes amb els representants dels treballadors de durada no superior a 15 dies. En cas de desacord, se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se.

Si malgrat això es continua sense arribar a acord, se sotmetrà la qüestió al TAMIB, seguint el procediment establert en l'Acord interprofessional pel qual es va crear. Si tot i així se segueix sense arribar a un acord, se sotmetrà la qüestió a l'organisme autonòmic que hagi assumit les funcions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.

Art. 6. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

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

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

Art. 7. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

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

CAPÍTOL SEGON ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

Art. 8. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

L'organització de la feina és competència i responsabilitat de l'empresa, a la qual corresponen totes les facultats reconegudes a aquesta en

l'ordenació jurídica vigent i les que en el futur es puguin reconèixer. Per a aquesta organització, la direcció oirà el Comitè d'Empresa.

Art. 9. JORNADA DE TREBALL

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

La jornada laboral per al personal adscrit a aquest conveni es farà de forma total o parcialment en hores nocturnes, excepció feta per als departaments de Neteja, Recursos Humans, Manteniment, Sistemes i Administració.

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

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries:

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

Aquestes hores es pagaran amb un augment del 40 % sobre el salari hora ordinari que s'infereix d'aquest conveni. No es computaran com a hores extres les que es treballin en dies festius, sempre que en els esmentats dies es treballi la jornada laboral completa.

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

Art. 10. DESCANSOS SETMANALS

El personal acollit a aquest conveni gaudirà de dos dies lliures setmanals consecutius, sempre que no quedi afectada la planificació i/o imprevisibilitat de la seva disponibilitat, o no sigui possible per motiu de reajustaments necessaris a causa de canvis de torn. Aquests descansos seran rotatius entre els diferents dies de la setmana i es restringiran, als efectes de lliurar, els dies que siguin festius o vigílies de dies festius. No obstant això i en relació amb la distribució irregular de la jornada, l'empresa queda facultada per modificar, atenent a raons organitzatives i/o productives i exclusivament durant el període de novembre a abril per als departaments de Serveis Tècnics i Administració i de maig a octubre per a la resta de departaments, la distribució dels descansos planificats en l'horari previst. Aquesta facultat, respectant a tota hora el gaudi d'un mínim de tres dies de descans en un període de dues setmanes, es podrà exercir de la manera següent:

- Disposició de dia lliure programada en torns, pel qual el/la treballador/a coneixerà prèviament amb un mes d'antelació el dia / els dies dels quals disposarà l'empresa. La disponibilitat dels dies programats per als departaments de Joc, Caixa i Recepció només podrà fer-se en els mesos de juliol, agost i setembre, com també per als torneigs de pòquer.

- Disposició de dia lliure per imprevist durant els mesos de maig a octubre per als departaments que durant els 6 mesos de temporada baixa té el descans fixat diumenges i dilluns, i tots els mesos de l'any per a la resta de departaments, sense que el preavís pugui ser inferior a 48 hores. Aquest dia lliure treballat pot ser compensat econòmicament a raó d'1,25 o bé, acumular-ne el gaudi de manera que per cada 3 dies de descans treballats s'ha d'indemnitzar amb un dia addicional. L'elecció de qualsevol de les dues alternatives possibles correspon al / a la treballador/a.

Per a l'exercici d'aquesta facultat, s'ha de determinar un sistema conforme al qual es tinguin en compte als/ a les treballadors/es en funció del nombre de dies lliures dels quals ja hagués disposat l'empresa, com també si el dia lliure ve motivat per un canvi amb l'altre/a company/a, tenint en aquests casos preferència de no disposició sobre la resta de companys/es. A més de l'anterior, i exclusivament per als casos de disposició de dia lliure per imprevist, s'han de designar mensualment un nombre determinat de treballadors/es que seran susceptibles de ser cridats en el cas que ocorregués aquest imprevist.

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

L'empresa, de comú acord amb el/la treballador/a, ha de traslladar a una altra data els dies pendents de descans i se'n podrà gaudir dins l'any natural de la manera següent:



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

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

Dins cada departament s'ha d'establir un sistema de rotació en els descansos setmanals amb la finalitat que el seu repartiment sigui equitatiu, procurant que cada treballador/a gaudeixi, com a dies de descans, del nombre de divendres, dissabtes o diumenges que un altre/a treballador/a del seu mateix departament o funció. La direcció de l'empresa ha de fer un seguiment del seu desenvolupament.

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

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

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

Art. 11. DESCANS DIARI

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

Els/Les crupiers, atenent l'esforç de concentració que han de mantenir en la seva feina, seran rellevats per espai de 15 minuts per cada hora treballada a la taula durant el temps que aquestes romanguin obertes al públic i llevat que s'estableixin situacions excepcionals.

Els/Les treballadors/es que tinguin la seva hora de començament de jornada a partir de les 21.00 hores o l'acabament a partir de les 22.00 hores tindran dret a 30 minuts per al sopar, que en cas del departament de Joc inclouran un dels seus descansos de 15 minuts.

El personal dels departaments de Neteja i Serveis Tècnics amb jornada contínua de matí tindrà dret a 30 minuts de descans durant els quals s'esmorzarà. El mateix transcorrerà entre les 10.00 i les 10.30 hores del matí. El personal dels departaments d'Administració, Recursos Humans i Sistemes tindrà dret a un temps de 15 minuts per esmorzar, que s'elegirà de manera que no menyscabi el servei. El personal del departament de Seguretat que estigui fent les seves funcions al lloc de control tindrà dret a un descans de 15 minuts en qualsevol dels seus torns. Aquest descans s'haurà de fer en el mateix lloc de treball quan no hi hagués persona responsable que pogués substituir-lo al seu lloc durant aquell temps. S'entén que davant de qualsevol necessitat de la seva intervenció haurà d'abandonar el seu descans de manera immediata per atendre-la.

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

Les possibles reduccions legals o convencionals del còmput d'hores setmanals absorbiran els temps de descans, o per a esmorzar o sopar, concedits als departaments de Neteja, Seguretat, Serveis Tècnics, Recursos Humans, Sistemes i Administració.

Art. 12. FEINA DE SUPERIOR I INFERIOR CATEGORIA

El/La treballador/a que faci funcions superiors a les que correspongui a la categoria professional que tinguí reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos, pot reclamar davant l'empresa la classificació professional adequada. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del Comitè, pot reclamar la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el/la treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Això no obstant, a fi de facilitar la promoció, i atenent a la importància d'anar practicant els coneixements teòrics adquirits per a l'acompliment de funcions de superior categoria i de confirmar el mèrit per assolir-la, s'acorda que, a criteri de la direcció de l'empresa i aprofitant les oportunes situacions per a això, es facin pràctiques en aquest sentit. Si s'hagués assolit el nivell d'eficàcia suficient, l'empresa atorgarà certificat acreditatiu. Si no hi ha, segons el parer de la direcció, nivell suficient, es podrà reiterar la realització de les pràctiques, amb l'aprovació prèvia del Comitè d'Empresa.

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

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

Art. 13. MODIFICACIONS I EXCLUSIVITAT

L'empresa informará el personal afectat per aquest conveni de totes les modificacions que apareguin tant en l'àmbit laboral com en el professional en relació amb l'activitat laboral d'aquests i notificarà al Comitè d'Empresa aquestes modificacions.

El personal afecte a aquest conveni no podrà fer les funcions professionals que fa en aquesta empresa en cap altra empresa o club privat, llevat d'autorització escrita de la direcció de CASINO D'EIVISSA, SA, aportant les dades necessàries de l'empresa a efectes de declaració de pluriocupació.

Art. 14. COBERTURA DE PLACES

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

- a. El que estableixi la legislació vigent, el Reglament de Casinos de Joc i les normes de la conselleria competent en matèria de joc del Govern balear.
- b. El que acordi el Consell d'Administració i la direcció de l'empresa.
- c. Els/Les aspirants podran ser sotmesos per l'empresa a les proves de capacitat tècnica, nivell cultural o psicoprofessionals que es consideri pertinent per determinar el seu mèrit al lloc.
- d. En igualtat de condicions, tindran preferència per ingressar en l'empresa el personal que hi hagi exercit feines de caràcter eventual, interí o amb contracte de temps determinat.

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

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

Art. 15. PERÍODE PROBATORI

Les admissions de nou personal a l'empresa en les funcions a què es refereix aquest conveni es faran d'acord amb el que estableix la legislació vigent i amb el que determini la Conselleria competent en matèria de joc del Govern balear, i es consideraran realitzades a títol de prova que en cap cas no podrà excedir de quinze dies per al personal no qualificat, de seixanta dies el personal qualificat i de sis mesos per als responsables de departament.

S'entendrà que exclusivament tenen la consideració de personal no qualificat les categories següents: netejador/a, ensalador/a, crupier auxiliar de torneig de pòquer i encarregat/ada de lavabos i vestuari.

Art. 16. EXCEDÈNCIES

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

1. Podrà gaudir d'excedència per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent a la cessació en el càrrec públic.
2. Excedència especial per temps no superior a tres anys, amb reserva del lloc de treball i amb garantia de reincorporació al final d'aquesta, per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu encara que aquests siguin provisionals, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Quan tant el pare com la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret simultàniament. En el cas que per un nou naixement o adopció es tingués dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si escau, s'està gaudint.
3. Excedència especial per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys, amb reserva del lloc de treball. Aquest dret només



el podrà exercir una altra vegada el mateix treballador/a si haguessin transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, sigui aquesta voluntària, especial o forçosa.

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

Les excedències que es preveuen en aquest article no meritiran cap antiguitat, excepció feta del punt 1 i 2, i romandrà mentrestant suspès el contracte de treball d'acord amb el que es disposi legalment.

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

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

Art. 17. VACANCES

Tot el personal afecte a aquest conveni ha de gaudir d'un període anual de trenta dies naturals de vacances retribuïdes, que es pot gaudir en un sol període o, de comú acord entre empresa i treballador/a, en més d'un. La retribució del període anual de vacances s'ha de fer d'acord amb l'import de la retribució real mes garantida establerta en l'annex II d'aquest conveni. També s'ha de percebre la participació corresponent en el tronc de propines.

Quan la falta de gaudi de vacances per impossibilitat del mateix es compensi econòmicament, el mòdul de càlcul ha de ser d'acord amb la fórmula següent:

Mòdul càlcul: $Vacances = ((RMG + antiguitat - transports - bestretes) \times 12) / 360$

Els indicats trenta dies de vacances comprenen un mínim de 8 dies i un màxim de 9 de descansos setmanals. Això s'ha de tenir en compte en els casos en els quals el gaudi sigui en períodes discontinus.

No obstant això, per causes organitzatives i per la incidència que l'activitat dels departaments d'Administració, Recursos Humans i Sistemes té sobre el funcionament de l'empresa, aquests departaments gaudiran d'un període anual de 22 dies feiners de vacances, que s'haurà de gaudir de manera fraccionada amb un màxim de 10 dies feiners sempre que el període total d'absència no sigui superior a dues setmanes.

La data de gaudi s'ha de fer d'acord al calendari de vacances que per a cada departament s'elabori, però sempre atenent als punts següents:

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

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

El calendari de vacances de cada departament l'ha d'elaborar el seu / la seva responsable, una vegada oïts els/les treballadors/es, el mes d'octubre de cada any a fi que es pugui donar a conèixer abans de l'1 de novembre. Davant dels eventuais desacords, es poden presentar al·legacions abans de l'1 de desembre.

La Direcció i el Comitè d'Empresa han de resoldre aquestes al·legacions en el termini màxim de quinze dies, a partir del qual es faran públics els torns definitius.

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

Art. 18. FESTES ABONABLES I NO RECUPERABLES

El personal afecte a aquest conveni accepta treballar les festes abonables no recuperables si el requereix la Direcció de l'Empresa per raons de necessitat en el desenvolupament de l'activitat de la mateixa.

En el cas que es treballi en les festes esmentades es pot, de comú acord entre empresa i treballador/a:



- a) acumular-les al període anual de vacances.
- b) gaudir-les acumulades en període diferent.
- c) gaudir-les un altre dia diferent acumulades al descans setmanal.
- d) ser compensades en metàl·lic a final de mes.

L'elecció l'ha de fer el/la treballador/a per escrit al Departament de Recursos Humans en els quinze primers dies del mes de desembre de cada any -o a l'inici de la relació laboral si ho fa posteriorment a aquestes dates-, fent referència a l'any següent. D'aquesta manera se'n podrà planificar el gaudi juntament amb el de les vacances a què es fa menció en l'article anterior.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19. LLICENCIA RETRIBUÏDA

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el Registre Oficial de Parelles de Fet.
2. Cinc dies per naixement d'un/a fill/a.
3. Per malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari o mort del cònjuge, parella de fet, pares, germans/es o fills/es, un període de tres dies si ocorre dins l'illa d'Eivissa, o de cinc si ocorre fora.
4. Per malaltia greu o mort de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat (llevat d'en el cas de germans, que és d'aplicació el punt 3), dos dies; quatre si esdevingués fora de l'illa.
5. Per matrimoni de pare o mare, fills/es o germans/es es tindrà dret a un dia si és dins de l'illa, o a tres si és fora.
6. Un dia per trasllat de domicili habitual.
7. Un dia per bateig d'un fill/a.
8. Acumulació lactància. En el supòsit que la treballadora hagi optat per gaudir del permís per lactància acumulat en jornades completes, es regirà pels termes següents:

- a) Se n'haurà de gaudir ininterrompudament i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors i, si escau, vacances.
- b) La treballadora haurà d'avisar prèviament per escrit amb, almenys, quinze dies d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.
- c) El nombre de jornades per gaudir per aquest permís es trobarà calculant els dies feiners que intervinguin entre el final de la suspensió del contracte i, si escau, vacances, fins al compliment de l'edat de nou mesos del / de la fill/a, o fins a la data d'acabament o interrupció del contracte, si aquesta fos anterior, a raó d'una hora per dia previst de treball.
- d) Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes i del resultat final se'n gaudirà en dies naturals.

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



**Art. 20. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES**

El personal afecte a aquest conveni pot sol·licitar una llicència no retribuïda per espai de 15 dies. L'ha de sol·licitar per escrit a la Direcció de l'empresa amb almenys deu dies d'antelació. L'empresa la concedirà sempre que quedi garantit el servei en aquest període, tal com ordinàriament s'hagi realitzat. En cas que es doni la circumstància de malaltia greu a què es fa referència en el punt 3 de l'art. 19 d'aquest conveni, la llicència no retribuïda de quinze dies es considerarà automàticament concedida quan el/la treballador/a la sol·liciti per qualsevol mitjà.

Art. 21. ESTRUCTURA DEL PERSONAL

El personal subjecte a aquest conveni, d'acord amb les comeses generals que exerceix, s'enquadra en deu àrees, les quals, al seu torn, segons les funcions exercides es divideixen en grups professionals.

ÀREA		GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS	CATEGORIES
1	JOC	1	1	Inspector/a 1a
			2	Inspector/a 2a
		2	1	Crupier 1a
			2	Crupier 2a
			3	Crupier 3a
		3	1	Crupier 4a
			2	Crupier debutant
		4	1	Crupier torneig pòquer
5	1	Ensalador		
2	CAIXA	1	1	Cap de caixa
			2	Subcap de caixa
		2	1	Caixer/a 1a
			2	Caixer/a 2a
3	RECEPCIÓ	1	1	Cap de recepció
			2	Subcap de recepció
		2	1	Recepcionista
		3	1	Ajudant de recepció
		4	1	Encarregat/ada de neteja i vestuari
4	MÀQUINES D'ATZAR	1	1	Cap de màquines
			2	Subcap de sala de màquines
		2	1	Canviador de 1a
			2	Canviador de 2a
			3	Canviador de 3a
5	SEGURETAT	1	1	Cap de Seguretat
			2	Subcap de Seguretat
		2	1	Agent de 1a
			2	Agent de 2a
6	SERVEIS TÈCNICS	1	1	Cap de manteniment
		2	1	D'oficial 1a
			2	D'oficial 2a
		3	1	Ajudant de manteniment
7	NETEJA	1	1	Governanta
		2	1	Neteja i llenceria
8	ADMINISTRACIÓ	1	1	Cap d'administració
			2	Cap de comptabilitat
			1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a





		2	3	Oficial 3a
			3	Secretari/ària de direcció
		4	1	Auxiliar administratiu/iva
9	SISTEMES	1	1	Cap de sistemes
		2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
			3	Oficial 3a
		4	1	Auxiliar administratiu/iva
10	RECURSOS HUMANS	2	1	Oficial 1a
			2	Oficial 2a
			3	Oficial 3a
		4	1	Auxiliar administratiu/iva

La relació i descripcions d'àrees, grups professionals i categories d'aquest conveni són merament enunciatives i no impliquen l'existència de totes i cada una d'aquestes.

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

Entre les funcions que es desenvolupen per les categories que de forma genèrica denominam crupier, es troba com a especialment distingida la funció de cap/a de taula, la realització habitual de la qual s'adscriu a les tres primeres categories, en la manera en la qual s'especificarà, i l'exercici de la qual es retribueix mitjançant el denominat plus de cap de taula, que en l'article 29 d'aquest conveni s'estableix, per això:

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

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

Els/Les crupiers 4s exerciran habitualment les funcions de crupier pròpiament dit, i ocasionalment o en temporada alta, podran exercir de caps de taula, cobrant per això el plus de cap de taula que a les taules salarials s'estableix i que retribueix íntegrament l'exercici d'aquesta funció tal com estableix aquest Conveni col·lectiu.

Els/Les crupiers 4s que coneguin amb suficiència un mínim de tres jocs dels següents: ruleta, blackjack, punt i banca i pòquer, i hagin romàs tres anys de feina efectiva en aquesta categoria tindran preferència d'accés a la categoria immediata superior davant qualsevol dels altres.

Els/Les crupiers debutants, si superen el període de prova, romandran, com a màxim, un any de feina efectiva en aquesta categoria i accediran després d'aquest període automàticament a la categoria immediatament superior.

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

Els/Les crupiers auxiliars de torneig de pòquer treballaran exclusivament per als torneigs i per a la modalitat de "sit & go", motiu pel qual no podran treballar a les taules de joc incloses les de "poker cash". Tindran una jornada mínima garantida de cinc hores per dia i màxima de 9 hores i la seva retribució hora s'ha de calcular partint de la RAG de crupier 4a i a la jornada màxima anual d'aquest conveni. En l'import resultant quedaran inclosos tots els conceptes susceptibles de retribució per part del / de la treballador/a. El crupier auxiliar de torneig de pòquer podrà romandre fins a un màxim d'una hora i 30 minuts a la taula; no obstant això, en el còmput general de la jornada, el temps a taula no podrà superar un 80 % del temps total de la jornada laboral. L'empresa es compromet a efectuar els cursos de capacitació necessaris perquè tot el personal adquireixi progressivament el coneixement dels diferents jocs.

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

**CAPÍTOL III
RÈGIM ECONÒMIC****Art. 23. RETRIBUCIONS EN GENERAL**

Les retribucions del personal afecte a aquest conveni estaran formades per les partides següents:

A/ Una RETRIBUCIÓ MENSUAL GARANTIDA formada per:

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

Les quanties dels conceptes referits en aquest apartat són les que apareixen relacionades en l'annex II, per al període comprès entre l'1/03/2012 i el 31/12/2012. Per al període comprès entre l'1/01/13 i el 31/12/13 a les taules se'ls aplicarà un increment de 0,5 %. Per al període 1/01/14 a 31/12/14 s'incrementaran un 1 % sobre les de l'any precedent. Finalment, l'increment per al període comprès entre l'1/01/15 i el 31/12/15 serà així mateix de l'1 % sobre les taules aplicades l'any 2014.

S'estableix una possible pujada addicional de taules per aplicar a partir de l'1 de gener del 2016 de fins a un màxim d'un 2 % segons el següent:

- El percentatge final addicional que incrementi les taules salarials de l'any 2016 serà el que correspongui segons el nivell d'ingressos generals reals assolits pels conceptes de taules, propines, màquines d'atzar i entrades en el període 2012-2015 que es mostra a la taula corresponent al document annex V. En tot cas, el 2 % constituirà el nivell màxim i s'aplicarà el percentatge proporcional corresponent en cas que la quantitat final assolida fos entre 31.947.000,00.- i 34.187.000,00.-
- En cap cas el percentatge establert per a la taula salarial del 2016 no tindrà caràcter retroactiu, sent la referència la taula salarial vigent a partir del 31 de desembre de 2015.

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

C/ Altres retribucions d'abonament extraordinari que es preveuen en els següents articles d'aquest conveni.

Art. 24. PROPINES DEL PERSONAL

D'acord amb el que disposa el vigent Reglament de Casinos de Joc i sent així que la Massa Total de Propines no assoleix per cobrir els dispendis reglamentaris, l'empresa, del total de la massa de propines rebudes en els departaments de Joc, Caixa, Recepció i Màquines d'Atzar, i independents de la resta de retribucions establertes en aquest conveni, ha de retornar una part de la mateixa en funció de diferents circumstàncies i a través de diferents conceptes aplicables, en cada cas, a uns/es o altres treballadors/es. Aquest retorn es divideix en conceptes fixos i variables:

A) TRONC DE PROPINES: Dins els conceptes fixos, s'ha de retornar un 38,5 % l'any 2012, un 38,67 % en el 2013, un 38,84 % en el 2014 i un 39 % en el 2015 al personal subjecte a aquest, segons la distribució que més a baix s'exposa, fracció que anomenarem tronc de propines. Queda exceptuat del retorn de tronc de propines el personal de l'empresa que, subjecte a aquest conveni, no faci de manera efectiva les seves funcions pròpies ni qualsevol altre tipus de servei encarregat per l'empresa per causes imputables a la voluntat lliure de la Direcció de la mateixa. No obstant això i a efectes explicatius però no exhaustius, es considera que el/la treballador/a de l'empresa que es trobi impartint o realitzant cursos organitzats per aquesta o hagi acudit per ordre d'aquesta a cursos, conferències, convencions, fires, etc., es troba realitzant als efectes prevists en aquest paràgraf les seves funcions o serveis per compte de l'empresa i, per tant, no s'exclouran els esmentats treballadors/es de la seva participació en el tronc de propines en aquell temps.

El tronc de propines es divideix en tres fraccions i correspon un 35% als departaments de Joc, Caixa, Recepció i Màquines d'Atzar. Un 3 % correspon als departaments d'Administració, Seguretat, Serveis Tècnics, Recursos Humans, Sistemes i Neteja. S'ha de lliurar al Comitè d'Empresa com a fons per atendre les seves despeses i necessitats l'any 2012 un 0,5 %, en el 2013 un 0,67 %, en el 2014 un 0,84 % i en el 2015 un 1 %.

Aquest repartiment s'ha de fer segons la distribució de punts que s'estableix en l'annex I i, si escau, afegint el plus per antiguitat establert en l'article 25. El valor del punt a cada una de les seccions del repartiment de propines establertes en el paràgraf anterior s'ha de calcular dividint diàriament la quantitat total de propines per distribuir a cada secció, és a dir, el 35 %, el 3 % i el 0,5 % en el 2012, 0,67 % en el 2013,



0,84 % en el 2014 i 1 % en el 2015 respectivament entre el total dels punts que diàriament hi hagi a cada una de les seccions.

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

B) INDEMNITZACIÓ PER TRENCAMENT: També com a concepte fix, el personal de la Secció de Joc, Departaments de Màquines d'Atzar i Caixa ha de rebre amb càrrec a la Massa de Propines, una vegada deduït el 38,5 % de retorn directe en el 2012, 38,67 % en el 2013, 38,84 % en el 2014 i 39 % en el 2015, les quanties que a continuació s'indiquen en concepte de trencament de moneda. Els eventuais sobrants de caixa no poden compensar els absents dels quals ha de respondre el personal, llevat de relació directa i indubtable d'un amb l'altre, la qual ha de certificar un membre del Comitè de Direcció.

Les quanties mensuals per jornada completa i es persona són:

MÀQUINES D'ATZAR:

Cap de màquines d'atzar	72,12 euros
Subcap de sala de màquines d'atzar	72,12 euros
Operador/a canviador primera	72,12 euros
Operador/a canviador segona	54,09 euros
Operador/a canviador tercera	18,03 euros

CAIXA:

La quantia anual per al conjunt del departament de Caixa (que s'ha de prorratejar mensualment i repartir-se en funció del nombre de punts de cada empleat/ada del departament, assignats en funció de la categoria i antiguitat), serà el resultant d'aplicar a cada any natural la fórmula següent:

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

On:

Q_n = import de la propina per repartir en concepte de trencament.

Q_{n-1} = import del mateix concepte de l'any anterior.

$\% TP_n$ = % del tronc de propines de l'any per determinar.

$\% TP_{n-1}$ = % del tronc de propines de l'any anterior.

MT_{n-1} = massa total de propines de l'any anterior.

MT_{n-2} = massa total de propines de l'any precedent a l'anterior.

C) PROPINA VARIABLE: S'estableix un repartiment addicional de la Massa de Propines en concepte de repartiment especial de propina. Aquest repartiment es durà a terme exclusivament si es compleixen els objectius pactats entre l'empresa i el Comitè per a cada any dels de vigència del mateix.

LÍMIT DE LA PROPINA DEL PERSONAL: En cap cas la suma total de propines per repartir entre el personal no podrà excedir de la massa de propines recaptades a l'any. En cas que el total per repartir segons l'anteriorment establert superàs aquesta massa, la prioritat de meritació i cobrament s'estableix en l'ordre següent: 1r tronc de propines; 2n indemnització per trencament; 3r repartiment especial de propina.

En la situació que el total de propina repartida al personal sigui inferior a la massa, la resta s'aplicarà al retorn per altres conceptes de conveni o discrecionals per part de l'empresa i a cobrir, fins on arribi, els salaris, quotes de Seguretat Social i les atencions i serveis socials a favor del personal indicat, segons estipula l'article 45.5 del Reglament antedit.

Art. 25. PLUS D'ANTIGUITAT

A la firma d'aquest Conveni, ambdues parts acorden la congelació de la retribució salarial per antiguitat assolida a 31/12/12 amb les condicions següents:

1. La part corresponent al tram màxim complet assolit en aquesta data s'anirà incrementant amb les corresponents pujades fixades en taules salarials (annex III).
2. Aquella altra part del tram incomplet que s'hagués assolit a 31/12/12 quedarà establert com a quantitat fixa per a tots/es els/les



treballadors/es. L'import corresponent a aquest tram incomplet calculat en la data anteriorment assenyalada es cobrarà mes a mes a partir del moment en què s'hagués assolit el tram següent. No obstant això, hi ha l'opció de cobrar de manera immediata la quantitat resultant de multiplicar per quatre l'import que correspongués en còmput anual a aquest tram incomplet segons temps treballat l'any 2012 i segons les taules salarials vigents a 31/12/12, renunciant definitivament a qualsevol cobrament posterior sobre el tram incomplet. L'opció de cobrament es comunicarà al Departament de Recursos Humans dins els quinze dies posteriors a la firma d'aquest conveni, o dins els quinze dies següents a la seva crida per al cas dels fixos discontinus i eventuais. La falta de comunicació en aquests terminis implicarà que s'opta per esperar al cobrament una vegada s'hagi assolit el tram següent, segons estava establert fins a aquest conveni (annex IV).

El personal comprès en aquest conveni rebrà un plus d'antiguitat no acumulatiu, de caràcter mensual i que s'ha de percebre mensualment, amb càrrec al tronc de propines, i s'assignarà una quantitat addicional de punts, segons s'indica:

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

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

Art. 26. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

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

Art. 27. AJUDA PER PATERNITAT/MATERNITAT

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

Art. 28. PREMI DE FIDELITZACIÓ

El personal afecte a aquest conveni que a l'acabament de la seva relació laboral amb l'empresa hi acumulàs una antiguitat de 10 anys tindrà dret a percebre com a premi per la fidelitat mantinguda amb l'empresa una indemnització equivalent a dues mensualitats del seu salari mensual garantit en el moment de la seva extinció, sigui qualsevol que fos la causa de la mateixa a excepció de l'acomiadament procedent.

En el supòsit que el/la treballador/a estigui en situació de jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis en l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per a la jubilació parcial, llevat que hagi acordat una altra manera en pactes individuals.

En cas que el/la treballador/a assolís l'edat legal de jubilació i optàs per mantenir la relació laboral amb l'empresa aquest premi de fidelització es veuria reduït en un 50 per cent si aquesta es prolongàs més enllà de la data en la qual es complís el requisit de l'edat per accedir a la jubilació ordinària i es reduiria en un 100 per cent si aquesta relació es mantingués més enllà del primer any.

Art. 29. PLUS DE CAP DE TAULA

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

Art. 30. AJUDA PER MATRIMONI I AJUDA ESCOLAR

Els/Les treballadors/es que contreguin matrimoni o es registrin en el Registre Oficial de Parelles de Fet i tinguin una antiguitat de més de sis mesos en l'empresa percebran una ajuda xifrada en la quantitat de 180,30 euros. Així mateix, el personal que acrediti tenir algun fill/a en edat escolar cursant estudis d'ensenyament primari o ensenyament secundari obligatori i, en qualsevol cas, fins a l'edat màxima de 16 anys, tindran dret a percebre una ajuda de 12,02 euros mensuals en els mesos compresos entre setembre i juny de cada curs escolar, ambdós inclosos, per cada un dels/de les fills/es que compleixin aquesta condició. Per al personal fix, la percepció d'aquesta ajuda es farà



anticipadament en un sol pagament en la nòmina del mes següent a aquell en el qual es presentàs la documentació justificativa per l'import íntegre dels mesos del curs escolar que es tingués dret. En cas de causar baixa en l'empresa anteriorment a l'acabament del període de cobrament anticipat, l'excés serà descomptat de la liquidació.

Art. 31 UNIFORMES.

El personal que, ja sigui per necessitat de feina, ja per disposició de l'empresa, hagi de vestir uniforme, tindrà dret que se li faciliti un uniforme cada any de treball efectiu, el qual només podrà usar dins de les dependències del Casino i per a la seva feina específica, i la seva conservació i neteja correran a càrrec de l'usuari. Aquests uniformes hauran d'estar sempre en perfecte estat de conservació i neteja. Les sabates per a tot el personal uniformat seran per a dos anys de treball efectiu de durada o com a màxim per a tres temporades consecutives de treball.

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

Art. 32 MANUTENCIÓ

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

D'altra banda, el personal de Neteja, Manteniment, Administració, Recursos Humans, Sistemes i Seguretat tindran dret a un esmorzar consistent en pa, carn freda, cafè, cafè amb llet o infusió, sempre que estiguin de servei.

Art. 33. PAGAMENT DE SALARIS I MERITACIÓ MENSUAL

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

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

Art. 34. BESTRETES

El personal tindrà dret a una bestreta de fins al 90 % del seu salari líquid mensual, que podrà sol·licitar al Departament de Recursos Humans de l'empresa entre els dies 10 i 25 de cada mes, ambdós inclusivament. El pagament de la bestreta sempre es farà mitjançant transferència al compte bancari on està domiciliada la nòmina.

Art. 35 MALALTIES I ACCIDENTS

En el supòsit de processos d'I.T. que produeixin baixa superior a 15 dies de durada consecutiva, el personal amb una antiguitat superior a 6 mesos tindrà dret, a partir del setzè dia de baixa, que li siguin complementades les prestacions legals que li corresponen fins a assolir la quantia de la Retribució Real Garantida que li correspondrien si estigués en actiu i sempre que, durant aquest període d'I.T. no realitzi cap feina, tant si és remunerada com si no.

Aquesta prestació complementària es mantindrà durant un període màxim de 3 mesos de permanència en situació del mateix procés d'I.T. En el cas d'accident laboral el/la treballador/a tindrà dret des del primer dia de la baixa a la percepció de la Retribució Real Garantida i a la participació en el Tronc de Propines, fins al límit de 3 mesos per a aquest últim concepte. En cas de processos d'I.T. no produïts per accident laboral, com a norma general, es tindrà dret a participar en el tronc de propines a partir del quart dia inclusivament i fins als 90 dies. No obstant això, si aquest procés d'I.T. fos el primer que patís el/la treballador/a en l'any, i no hagués estat sotmès a cap altre en els sis mesos anteriors ni hagués deixat d'acudir a la feina per motiu diferent de qualsevol dels establerts en aquest conveni, tindrà dret a participar en el tronc de propines des del primer dia. D'altra banda, la Comissió Paritària Mixta -en reunió duta a terme per iniciativa de la part social- podria decidir per votació favorable de la majoria dels seus membres que un/a treballador/a que no complís els requisits establerts en l'anterior paràgraf se li fes particip des del primer dia del procés d'I.T. del repartiment del Tronc de Propines.

En cas de superar-se el termini de 90 dies d'un procés d'I.T., es reunirà la Comissió Paritària definida en l'article 5 a fi de decidir si procedeix continuar rebent el complement salarial i la participació en el Tronc de Propines, fins a un límit màxim de dotze mesos comptadors des de la data de la baixa. La votació serà secreta i el desacord per falta de majoria implicarà la continuació de la complementació i la participació en el tronc de propines del/de la treballador/a fins i tot el límit d'aquests 12 mesos.

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

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

**Art. 36 ASSISTÈNCIA I PUNTUALITAT**

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

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

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

Art. 37 PÒLISSA D'ASSEGURANÇA

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

MORT	18.000 €
INVALIDESA PERMANENT ABSOLUTA	18.000 €
INVALIDESA PERMANENT TOTAL	9.000 €

**CAPÍTOL QUART
RÈGIM SOCIAL****Art. 38. GARANTIES SINDICALS**

L'empresa es compromet a complir allò que estableix la legislació vigent en la matèria de representació col·lectiva dels/ de les treballadors/es i garanties sindicals.

Art. 39 CRÈDIT I HORES SINDICALS

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

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

Art. 40 RECLAMACIONS I QUEIXES

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

Les queixes o reclamacions col·lectives es presentaran pel Comitè d'Empresa a la Direcció per a la seva resolució, que està obligada a contestar en el termini de 15 dies a partir de la seva comunicació.

Art. 41 NORMES SUPLETÒRIES

L'empresa garanteix que durant la vigència d'aquest conveni no canviarà ni modificarà el plus de transport que s'ha d'abonar amb caràcter mensual, ni substituirà el seu pagament per la posada a disposició dels /de les treballadors/es de cap mitjà de locomoció.

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

ARTICLE ADDICIONAL PRIMER

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

ARTICLE ADDICIONAL SEGON

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



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

ARTICLE ADDICIONAL TERCER

Als efectes de càlcul de les possibles indemnitzacions per acomiadament disciplinari, extinció per justa causa i extinció per causes objectives, la retribució com a PROPINA GARANTIDA tindrà idèntica consideració que la retribució per SUPLETS i PLUS TRANSPORTI del salari real garantit.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Les persones que tinguin la categoria d'ajudant de serveis tècnics ho faran per un temps màxim de tres anys, i això sempre que la categoria d'oficial segona de serveis tècnics estigui coberta per almenys una persona. En cas de quedar vacant aquesta categoria per un termini superior a tres mesos, un dels que tinguessin la categoria d'ajudant de serveis tècnics tindria dret la promoció a la categoria d'oficial segona de serveis tècnics.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

La categoria d'inspector/a de 3a desapareix i queden únicament les categories d'inspector/a de 1a i 2a. No obstant això, el nivell salarial de la de 1a a partir de la firma d'aquest conveni serà la que corresponia a l'antiga categoria d'inspector/a de 2a, i la d'inspector/a de 2a al seu torn, serà la que corresponia a la categoria de 3a.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

La borsa de vacances de l'article 29 del conveni anterior desapareix com a concepte i el seu import (60,10 euros anuals) s'afegeix a la quantitat bruta anual de propina mensual garantida.

ANNEXOS

ANNEX I.

DISTRIBUCIÓ DEL TRONC DE PROPINES

El 35 % del tronc de propines s'ha de retornar al personal de Joc, Caixa, Recepció i Màquines d'Atzar, de manera directa segons la relació següent:

INSPECTOR/A 1a	60
INSPECTOR/A 2a	60
CRUPIER 1a CAP DE TAULA	55
CRUPIER 2a SUBCAP DE TAULA A	55
CRUPIER 3a SUBCAP DE TAULA B	50
CRUPIER 4a	45
CRUPIER DEBUTANT	35
ENSALADOR/A	00
CRUPIER AUXILIAR DE TORNEIG	00
CAP DE CAIXA	50
SUBCAP DE CAIXA	45
CAIXER/A 1a	45
CAIXER/A 2a	30
CAP DE RECEPCIÓ	45
SUBCAP DE RECEPCIÓ	30
RECEPCIONISTA	30



AJUDANT DE RECEPCIÓ	15
ENCARREGAT/ADA DE LAVABOS I VESTUARI	00
CAP DE MÀQUINES D'ATZAR	45
SUBCAP DE SALA DE MÀQUINES D'ATZAR	35
OPERADOR/A CANVIADOR 1a MÀQUINES D'ATZAR	30
OPERADOR/A CANVIADOR 2a MÀQUINES D'ATZAR	20
OPERADOR/A CANVIADOR 3a MÀQUINES D'ATZAR	15

El 3 % del Tronc de Propines es retornarà als/as empleats/ades dels departaments d'Administració, Seguretat, Neteja, Recursos Humans, Sistemes i Serveis Tècnics, de manera directa, segons la relació següent:

CAP D'ADMINISTRACIÓ	10
CAP DE COMPTABILITAT	10
CAP DE SISTEMES	10
OFICIAL 1a ADMINISTRATIU/IVA	10
OFICIAL 2a ADMINISTRATIU/IVA	10
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	10
SECRETARI/ÀRIA DE DIRECCIÓ	10
CAP DE SEGURETAT	30
SUBCAP DE SEGURETAT	25
AGENT DE SEGURETAT 1a	25
AGENT DE SEGURETAT 2a	25
GOVERNANTA	10
NETEJADORS/ORES	10
CAP DE SERVEIS TÈCNICS	10
OFICIAL 1A SERVEIS TÈCNICS	10
OFICIAL 2A SERVEIS TÈCNICS	10
AJUDANT SERVEIS TÈCNICS	10

ANNEX II**TAULA SALARIAL 1-03-2012 -31-12-2012**

Categoria	Salari Base	Nocturn	P. Conveni	P. Cap Taula	Suplerts	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant.
INSPECTOR/A 1a	1125,08	604,42	369,51	0,00	98,11	98,11	141,27	2436,49	2099,01	33.435,96
INSPECTOR/A 2a	1073,38	562,94	233,16	0,00	98,11	98,11	111,36	2177,06	1869,49	29.863,76
CRUP.1a CAP DE TAULA	1028,73	504,94	233,50	50,97	98,11	98,11	107,74	2122,10	1818,12	29.101,45
CRUP.2a SUBJ TAULA A	979,33	345,39	212,73	50,97	98,11	98,11	76,75	1861,38	1588,40	25.513,42
CRUP.3a SUBJ TAULA B	931,55	267,63	212,89	50,97	98,11	98,11	59,85	1719,11	1463,04	23.555,43
CRUPIER 4a	838,03	173,11	170,96	0,00	98,11	98,11	27,26	1405,58	1182,09	19.231,14
CRUPIER DEBUTANT	761,87	157,35	155,43	0,00	98,11	98,11	6,78	1277,65	1074,65	17.481,15
ENSALADOR/A	761,87	157,35	155,43	0,00	98,11	98,11	6,78	1277,65	1074,65	17.481,15
CAP DE CAIXA	943,70	663,77	387,21	0,00	98,11	98,11	127,69	2318,59	1994,68	31.812,49
SUBCAP DE CAIXA	915,97	442,18	210,56	0,00	98,11	98,11	80,35	1845,28	1568,71	25.280,80
CAIXER/A 1a	890,33	316,08	205,44	0,00	98,11	98,11	58,22	1666,30	1411,85	22.819,26
CAIXER/A 2a	803,83	211,27	190,16	0,00	98,11	98,11	36,00	1437,49	1205,27	19.660,46
CAP MÀQ. ATZAR	1073,38	562,94	233,16	0,00	98,11	98,11	111,36	2177,06	1869,49	29.863,76
SUBJ. SALA MÀQ. ATZAR	907,68	373,02	207,68	0,00	98,11	98,11	70,43	1755,05	1488,39	24.037,33
OPER. CANVIADOR 1a	890,33	316,08	205,44	0,00	98,11	98,11	58,22	1666,30	1411,85	22.819,26
OPER. CANVIADOR 2a	802,82	211,27	190,16	0,00	98,11	98,11	36,01	1436,49	1204,25	19.646,36
OPER. CANVIADOR 3a	771,04	219,86	71,14	0,00	98,11	98,11	35,20	1293,46	1062,03	17.645,62





Categoria	Salari Base	Nocturn	P. Conveni	P. Cap Taula	Suplerts	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant.
CAP DE RECEPCIÓ	921,02	262,19	186,86	0,00	98,11	98,11	52,63	1618,93	1370,08	22.167,28
SUBCAP RECEPCIÓ	874,38	207,30	180,56	0,00	98,11	98,11	49,27	1507,75	1262,26	20.617,48
RECEPCIONISTA	823,42	165,95	174,06	0,00	98,11	98,11	35,35	1395,01	1163,42	19.066,91
AJUDANT RECEPCIÓ	748,58	150,82	158,25	0,00	98,11	98,11	14,17	1268,06	1057,66	17.332,02
LAVABOS/VESTIDOR	690,76	131,76	0,00	0,00	74,82	98,11	5,01	1000,47	822,51	13.650,60
CAP ADMIN.	1075,73	0,00	678,40	0,00	98,11	98,11	104,66	2055,02	1754,13	28.168,56
CAP SISTEMES	1075,73	0,00	678,40	0,00	98,11	98,11	104,66	2055,02	1754,13	28.168,56
CAP COMPTABILITAT	1031,58	0,00	595,01	0,00	98,11	98,11	75,24	1898,05	1626,59	26.029,79
OFICIAL 1a ADMÓN	1035,79	0,00	445,55	0,00	98,11	98,11	67,89	1745,46	1481,34	23.908,16
OFICIAL 2a ADMIN.	951,49	0,00	422,85	0,00	98,11	98,11	43,76	1614,33	1374,34	22.120,61
OFICIAL 3a ADMIN	919,45	0,00	354,60	0,00	98,11	98,11	51,55	1521,82	1274,04	20.809,97
SECRET. DIRECCIÓ	919,45	0,00	354,60	0,00	98,11	98,11	51,55	1521,82	1274,04	20.809,97
AUX. ADMINISTRATIU	773,51	0,00	83,44	0,00	98,11	98,11	11,43	1064,60	856,95	14.489,15
CAP SERVEIS TÈCNICS	928,73	220,57	145,78	0,00	98,11	98,11	54,57	1545,87	1295,07	21.140,62
OFICIAL 1a SERVEIS TÈCNICS	832,30	224,64	85,56	0,00	98,11	98,11	65,97	1404,70	1142,51	19.141,43
OFICIAL 2a SERVEIS TÈCNICS.	774,62	220,88	71,48	0,00	98,11	98,11	36,21	1299,42	1066,98	17.726,99
AJNT. SERVEIS TÈCNICS	647,13	104,67	0,00	0,00	75,89	98,11	5,01	930,81	751,80	12.673,37
CAP DE SEGURETAT	934,76	358,27	293,25	0,00	98,11	98,11	82,02	1864,52	1586,28	25.546,84
AGENT SEGURETAT 1a	837,10	226,73	207,67	0,00	98,11	98,11	39,59	1507,32	1271,50	20.630,78
AGENT SEGURETAT 2a	834,03	225,89	186,49	0,00	11,85	98,11	5,01	1361,38	1246,41	18.829,40
GOVERNANTA	938,48	0,00	154,29	0,00	98,11	98,11	149,74	1438,74	1092,77	19.450,42
NETEJA I LLENCERIA	822,53	0,00	0,00	0,00	74,83	98,11	5,01	1000,48	822,53	13.650,88

TAULA SALARIAL 1-01-2013 -31-12-2013

Categoria	Salari Base	Nocturn	P. Conveni	P. Cap Taula	Suplerts	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant
INSPECTOR 1a	1130,70	607,44	371,36	0,00	98,60	98,60	141,97	2448,68	2109,51	33.603,13
INSPECTOR 2a	1078,75	565,76	234,33	0,00	98,60	98,60	111,91	2187,95	1878,84	30.013,08
CRUP. 1a CAP DE TAULA	1033,88	507,46	234,67	51,22	98,60	98,60	108,28	2132,71	1827,21	29.246,96
CRUP. 2a SUBJ. TAULA A	984,23	347,11	213,79	51,22	98,60	98,60	77,13	1870,69	1596,34	25.640,99
CRUP. 3a SUBJ. TAULA B	936,21	268,97	213,95	51,22	98,60	98,60	60,15	1727,71	1470,35	23.673,20
CRUPIER 4a	842,22	173,97	171,81	0,00	98,60	98,60	27,40	1412,61	1188,00	19.327,30
CRUPIER DEBUTANT	765,68	158,14	156,20	0,00	98,60	98,60	6,81	1284,04	1080,02	17.568,55
ENSALADORA	765,68	158,14	156,20	0,00	98,60	98,60	6,81	1284,04	1080,02	17.568,55
CAP DE CAIXA	948,42	667,09	389,15	0,00	98,60	98,60	128,33	2330,19	2004,65	31.971,55
SUBCAP DE CAIXA	920,55	444,39	211,61	0,00	98,60	98,60	80,75	1854,51	1576,56	25.407,20
CAIXER 1a	894,78	317,66	206,47	0,00	98,60	98,60	58,51	1674,63	1418,91	22.933,35
CAIXER 2a	807,85	212,33	191,11	0,00	98,60	98,60	36,18	1444,68	1211,29	19.758,76
CAP MÀQUINES ATZAR	1078,75	565,76	234,33	0,00	98,60	98,60	111,91	2187,95	1878,84	30.013,08
SUBJ. SALA MÁQ. ATZAR	912,22	374,89	208,72	0,00	98,60	98,60	70,79	1763,82	1495,83	24.157,51
OPER. CANVIADOR 1a	894,78	317,66	206,47	0,00	98,60	98,60	58,51	1674,63	1418,91	22.933,35
OPER. CANVIADOR 2a	806,83	212,33	191,11	0,00	98,60	98,60	36,19	1443,67	1210,27	19.744,59
OPER. CANVIADOR 3a	774,89	220,96	71,50	0,00	98,60	98,60	35,37	1299,93	1067,34	17.733,85
CAP DE RECEPCIÓ	925,63	263,50	187,79	0,00	98,60	98,60	52,89	1627,02	1376,93	22.278,12
SUBCAP RECEPCIÓ	878,76	208,34	181,47	0,00	98,60	98,60	49,51	1515,28	1268,57	20.720,57





Categoria	Salari Base	Nocturn	P. Conveni	P. Cap Taula	Suplerts	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant
RECEPCIONISTA	827,54	166,78	174,93	0,00	98,60	98,60	35,53	1401,98	1169,24	19.162,25
AJNT. RECEPCIÓ	752,33	151,58	159,04	0,00	98,60	98,60	14,24	1274,40	1062,95	17.418,68
LAVABOS/VESTUARI	694,22	132,42	0,00	0,00	75,20	98,60	5,03	1005,47	826,62	13.718,85
CAP ADMINISTRACIÓ	1081,11	0,00	681,80	0,00	98,60	98,60	105,19	2065,30	1762,90	28.309,40
CAP SISTEMES	1081,11	0,00	681,80	0,00	98,60	98,60	105,19	2065,30	1762,90	28.309,40
CAP COMPTABILITAT	1036,74	0,00	597,98	0,00	98,60	98,60	75,61	1907,54	1634,72	26.159,94
OFICIAL 1a ADMN.	1040,97	0,00	447,78	0,00	98,60	98,60	68,23	1754,18	1488,75	24.027,70
OFICIAL 2a ADMN.	956,25	0,00	424,96	0,00	98,60	98,60	43,98	1622,40	1381,21	22.231,21
OFICIAL 3a ADMN.	924,04	0,00	356,37	0,00	98,60	98,60	51,81	1529,43	1280,41	20.914,02
SECRETÀRIA DIRECCIÓ	924,04	0,00	356,37	0,00	98,60	98,60	51,81	1529,43	1280,41	20.914,02
AUXIL. ADMINISTRATIU	777,38	0,00	83,85	0,00	98,60	98,60	11,49	1069,93	861,23	14.561,60
CAP SER. TÈCNICS	933,37	221,67	146,51	0,00	98,60	98,60	54,85	1553,60	1301,55	21.246,32
OFICIAL 1a MANTEN.	836,46	225,77	85,99	0,00	98,60	98,60	66,30	1411,72	1148,23	19.237,14
OFICIAL 2a MANTEN.	778,50	221,98	71,84	0,00	98,60	98,60	36,39	1305,92	1072,31	17.815,63
AJNT. MANTEN.	650,36	105,20	0,00	0,00	76,27	98,60	5,03	935,47	755,56	12.736,74
CAP DE SEGURETAT	939,43	360,06	294,71	0,00	98,60	98,60	82,43	1873,85	1594,21	25.674,57
SUBCAP SEGURETAT	855,00	257,41	235,00	0,00	98,60	98,60	54,69	1599,30	1347,41	21.886,42
AGENT SEGURETAT 1a	841,28	227,86	208,71	0,00	98,60	98,60	39,79	1514,85	1277,86	20.733,93
AGENT SEGURETAT 2a	838,20	227,02	187,42	0,00	11,91	98,60	5,03	1368,19	1252,64	18.923,55
GOVERNANTA	943,17	0,00	155,07	0,00	98,60	98,60	150,49	1445,93	1098,24	19.547,67
NETEJA I LLENCERIA	826,64	0,00	0,00	0,00	75,21	98,60	5,03	1.005,49	826,64	13.719,13

ANNEX III TRAMS ANTIGUITAT COMPLETATS

1. Empleats/ades que han assolit el tram de 15 anys.

ROSELLÓ SERRA, MARGARITA	INSPECTORA 2a
FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, ÁNGEL MARÍA	INSPECTOR 2a
LÓPEZ GARCÍA, MIGUEL ÁNGEL	INSPECTOR 2a
VERA SERENO, MARÍA NIEVES	CRUPIER 1a
BLÁZQUEZ PRADOS, JORGE	CRUPIER 1a
RIERA SERRA, JOSÉ	CRUPIER 1a
TORRES CORCHADO, JUAN ANTONIO	CRUPIER 1a
ESPINAR LÓPEZ, ANA MARÍA	CRUPIER 1a
ÁLVAREZ IGLESIAS, MANUELA	CRUPIER 1a
LÓPEZ CASTILLO, MIGUEL	CRUPIER 1a
COSTA MARÍ, VICENTE	CRUPIER 1a
GUISADO CORDERO, MANUEL	CRUPIER 2a
MALDONADO RODRÍGUEZ, JOSÉ	CRUPIER 2a
MÁRQUEZ PÉREZ, FAUSTINO MIGUEL	CRUPIER 2a
SANCHO VALLES, PILAR	CRUPIER 2a
CAMBRONERO GALÁN, M.ASCENSIÓN	CRUPIER 2a
MALDONADO RODRÍGUEZ, CARMEN	CRUPIER 2a
MOLIO ENRÍQUEZ, ANTONIO	CRUPIER 2a
MORALES ASTORGA, SEBASTIÁN	CRUPIER 2a
LÓPEZ SÁNCHEZ, FRANCISCO	CRUPIER 2a
FERRERO GAGO, CORINA VICTORIA	CRUPIER 2a



CARDONA RIBAS, JOSÉ	CAP DE CAIXA
FERRER CARDONA, JESÚS	CAIXER 1a
TORRES FERRER, JUAN	CAIXER 1a
RIBAS FERRER, JOSÉ	CAIXER 1a
GRANADOS LOBATO, ANTONIO	CAP SALA MÀQUINES ATZAR
ORVAY BONED, JUAN JOSÉ	CANVIADOR 1a
DEL VALLE TARDÍO, LEANDRO	CANVIADOR 2a
LINDE PARRA, JUAN	CAP RECEPCIÓ
VÍLCHEZ HUERTAS, ANTONIA	RECEPCIONISTA
GARCÍA TORRES, JOSÉ	CAP SEGURETAT
TORRES GARRIDO, FRANCISCO	AGENT SEGURETAT 1a
ORTUÑO GENEROSO, ALFONSO	AGENT SEGURETAT 2a
QUERO FORERO, TOMÁS EZEQUIEL	OFICIAL 1a ADMINISTRACIÓ
MARÍN GARCÍA, GUADALUPE	OFICIAL 2a ADMINISTRACIÓ
VILÁS MARÍ, PERE	OFICIAL 2a ADMINISTRACIÓ
FRANCISCO GARCÍA, MARÍA LUZ	NETEJA I LLENCERIA
ESTEVE GARCÍA, MARÍA SALUD E.	NETEJA I LLENCERIA
ATIENZA BLASCO, DOLORES	NETEJA I LLENCERIA
ESPEJO MACÍAS, ESPERANZA	NETEJA I LLENCERIA
JIMÉNEZ DÍAZ, ELENA	NETEJA I LLENCERIA
GALVÁN BASTIDA, CATALINA	NETEJA I LLENCERIA
FLORES GARRIDO, SANTIAGO	NETEJA I LLENCERIA
MARTÍN ALCARAZ, JOSÉ	OFICIAL 2a MANTENIMENT
SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Mª DOLORES	OFICIAL 3a ADMINISTRACIÓ

2. Empleats/ades que han assolit el tram de 10 anys.

GARCÍA HERNÁNDEZ, ALFREDO	CRUPIER 2a
ANDRADE GÓMEZ, ROSARIO	CRUPIER 3a
CALVO LIZANO, MERCEDES	CRUPIER 3a
PÉREZ RODRÍGUEZ, MARÍA DEL SOL	CRUPIER 3a
LUCAS MARTÍNEZ, CARMEN	CRUPIER 3a
GREGORI MARÍ, CAROLINA	CRUPIER 3a
ORTIZ AZNAR, JUAN PABLO	AGENT SEGURETAT 2a
COSTA SORAVILLA, M. ROSARIO	NETEJA I LLENCERIA
DE SANS TROTTA, AMAT	CAP SERVEIS TÈCNICS
MARTOS SEMPER, GUILLERMO	CAP ADMINISTRACIÓ

3. Empleats/as que han assolit el tram de 5 anys.

BARBERO GUASCH, VICENTE	CRUPIER 1a
PIN BARRE, NATHALIE	CRUPIER 3a
PAYO BIRKELAND, NANCY	CRUPIER 3a
GARCÍA-ROVES PAREDES, PILAR	CRUPIER 3a
GARCÍA GARCÍA, ANA BELÉN	CRUPIER 3a
SHRIEVES MUIÑOS, SONYA	CRUPIER 3a
PACHECO HERNÁNDEZ, MARÍA TERESA	CRUPIER 3a
TORRES VIDE, SILVIA SUSANA	CRUPIER 3a
GUASCH QUILES, JOSÉ	CRUPIER 3a
MIGUEL DE LA ROSA, SONIA	CAIXERA 1a
CAMPILLO VÁZQUEZ, JUAN	CANVIADOR 2a
FERRER PUGA, ISIDORA JAVIERA	CANVIADOR 2a
RIBAS RIBAS, MARÍA	RECEPCIONISTA
CANO MOLINA, GABRIEL	AGENT SEGURETAT 1a



DORIA, MARCO	OFICIAL 1a MANTENIMENT
MUÑOZ ROLDÁN, DOLORES	OFICIAL 3a ADMINISTRACIÓ

4. Empleats/ades que han assolit el tram de 3 anys.

PONS HERNÁNDEZ, JACOB	CRUPIER 3a
MUNAR PAMIES, JUAN MANUEL	CRUPIER 3a
RUIZ MORENO, JAZMÍN VIANCA	CRUPIER 4a
PICHARDO CARMONA, YOLANDA	CRUPIER 4a
TORRES FERRER, CATALINA ANA	CRUPIER 4a
LINDE MENA, IVÁN	CANVIADOR 3a
CAÑELLAS PASTOR, GABRIEL	CAP DE CAIXA
MARTÍNEZ GÓMEZ, ÁLVARO	CAIXER 2a
BOBES GARCÍA, RODRIGO	AGENT SEGURETAT 2a
VALVERDE CALAVIA, VÍCTOR JOSÉ	AUX. ADMINISTRATIU

ANNEX IV
ANTIGUITAT A 31 DE DESEMBRE DE 2012

NOM	CATEGORIA	ANYS ANTIGUITAT A 31 DE DESEMBRE 2012	TRAM ANTIGUITAT CONSOLIDAT	ANYS INTERTRAMS
CALVO LIZANO, MERCEDES	Crupier 3a	14,79	10	4,79
ANDRADE GÓMEZ, ROSARIO	Crupier 3a	13,77	10	3,77
MARTOS SEMPER, GUILLERMO	Cap d'administració	13,75	10	3,75
COSTA SORAVILLA, ROSARIO	Netejadora	13,44	10	3,44
PÉREZ RODRÍGUEZ, MARISOL	Crupier 3a	13,13	10	3,13
DE SANS TROTTA, AMAT	Cap Serveis Tècnics	13,06	10	3,06
LUCAS MARTÍNEZ, CARMEN	Crupier 3a	12,65	10	2,65
ORTIZ AZNAR, PABLO	Agent 2n	12,17	10	2,17
GARCÍA HERNÁNDEZ, ALFREDO	Crupier 2a	10,57	10	0,57
GREGORI MARÍ, CAROLINA	Crupier 3a	10,00	10	0,00
PIN BARRE, NATALIA	Crupier 3a	9,39	5	4,39
FERRER PUGA, ISIDORA	Canviador 2a	8,72	5	3,72
CAMPILLO VÁZQUEZ, JUAN	Canviador 2a	8,64	5	3,64
DORIA, MARCO	D'oficial 1a	8,56	5	3,56
BARBERO GUASCH, VICENTE	Crupier 1a	8,42	5	3,42
GARCÍA-ROVES PAREDES, PILAR	Crupier 3a	8,17	5	3,17
CANO MOLINA, GABRIEL	Subcap Seguretat	8,12	5	3,12
GARCÍA GARCÍA, ANA BELÉN	Crupier 3a	7,40	5	2,40
RIBAS RIBAS, MARÍA	Recepcionista	7,27	5	2,27
MIGUEL DE LA ROSA, SONIA	Caixer 1a	7,02	5	2,02
PAYO BIRKELAND, NANCY	Crupier 3a	6,93	5	1,93
PACHECO HERNÁNDEZ, TERESA	Crupier 3a	6,08	5	1,08
TORRES VIDE, SILVIA	Crupier 3a	5,62	5	0,62
SHRIEVES MUIÑOS, SONYA	Crupier 3a	5,54	5	0,54





NOM	CATEGORIA	ANYS ANTIGUITAT A 31 DESEMBRE 2012	TRAM ANTIGUITAT CONSOLIDAT	ANYS INTERTRAMS
MUÑOZ ROLDÁN, DOLORES	Administrativa 3a	5,33	5	0,33
GUASCH QUILES, JOSÉ	Crupier 3a	5,27	5	0,27
BOBES GARCÍA, RODRIGO	Agent 2n	4,88	3	1,88
VALVERDE CALAVIA, VÍCTOR	Auxiliar Admtiu..	4,63	3	1,63
LINDE MENA, IVÁN	Canviador 3a	4,55	3	1,55
PONS HERNÁNDEZ, JACOB	Crupier 3a	3,80	3	0,80
MUNAR PAMIES, JUAN MANUEL	Crupier 3a	3,59	3	0,59
PICHARDO CARMONA, YOLANDA	Crupier 3a	3,58	3	0,58
CAÑELLAS, GABRIEL	Cap de caixa	3,51	3	0,51
RUÍZ MORENO, JAZMÍN VIANCA	Crupier 4a	3,43	3	0,43
MARTÍNEZ GÓMEZ, ÁLVARO	Caixer 2a	3,32	3	0,32
TORRES FERRER, CATIANA	Crupier 4a	3,21	3	0,21
CAVALIERE, GIUSY	Ajudant de recepció	2,90	0	2,90
HOLGERSSON, PEER	Agent 2n	2,75	0	2,75
MORABIT, JAMAL	Agent 2n	2,62	0	2,62
MARTÍNEZ TORRES, MÓNICA	Crupier 4a	2,35	0	2,35
OLTEANU, MARIANO	Crupier 4a	2,27	0	2,27
RUSHTON, ANDREW	Crupier 4a	1,69	0	1,69
BONNIN GÓMEZ, LUIS	Crupier 4a	1,60	0	1,60
LÓPEZ CANTARERO, ADRIÁN	Canviador 3a	1,52	0	1,52
ARAQUE PLANELLES, VICTORIA	Crupier 4a	1,51	0	1,51
COSTA NOGUERA, ANTONIO	Crupier 4a	1,42	0	1,42
SÁNCHEZ GARCÍA, NEFTALÍ	Agent 2n	1,40	0	1,40
MIR PERAL, ANA	Crupier 4a	1,37	0	1,37
RIBAS TORRES, ESTHER	Crupier 4a	1,35	0	1,35
DEL VALLE BÁEZ, TERESA NOEMÍ	Crupier 4a	1,30	0	1,30
HERNANGÓMEZ MUÑOZ, MARIO	Crupier 4a	1,28	0	1,28
DE LA FUENTE CASADO, EDER	Crupier 4a	1,27	0	1,27
CORONADO CARDONA, MARÍA	Debutant	0,58	0	0,58
MARTÍNEZ TORRES, MARCOS	Debutant	0,58	0	0,58
MARTÍNEZ TORRES, ESTEFANÍA	Debutant	0,57	0	0,57
PE ROIG, CRISTINA	Debutant	0,56	0	0,56
ADÁN BENLLOCH, ALEJANDRO	Debutant	0,56	0	0,56
TUR MÍNGUEZ, CARLOS	Debutant	0,50	0	0,50
TORRES COSTA, MIGUEL	Debutant	0,50	0	0,50
BONET FORSBERG, ADAM	Agent 2n	0,50	0	0,50
DÍAZ DÍAZ, CARMEN	Debutant	0,39	0	0,39
RODRÍGUEZ MORENO, RUTH	Debutant	0,31	0	0,31
GALLARDO RODRÍGUEZ, SERGIO	Debutant	0,26	0	0,26





NOM	CATEGORIA	ANYS ANTIGUITAT A 31 DESEMBRE 2012	TRAM ANTIGUITAT CONSOLIDAT	ANYS INTERTRAMS
RAMETTA VERDUGO, ALBERTO	Debutant	0,26	0	0,26
DE LA OSA TUR, JOAN	Debutant	0,25	0	0,25
DE LA OSA RODRÍGUEZ, CARLOS	Debutant	0,24	0	0,24
ALCAHUZ MIGUEL, CARLA	Debutant	0,23	0	0,23
LINDE MENA, ADREA VICTORIA	Debutant	0,23	0	0,23
LÓPEZ NIEVAS, DESIREÉ	Debutant	0,21	0	0,21
DONAIRE MUÑOZ, MARÍA JOSÉ	Debutant	0,19	0	0,19

Nota: En el cas d'elegir l'opció de cobrar de manera immediata la quantitat resultant de multiplicar per quatre l'import que correspongués en còmput anual als trams incomplets d'aquesta taula, s'utilitzarà el temps treballat l'any 2012 excepte per a Yolanda Pichardo Carmona, per a qui s'utilitzarà el de l'any 2010, i per a Mariano Olteanu i Esther Ribas Torres, per als qui s'utilitzarà el de l'any 2011, per trobar-se en aquests tres casos en situació d'excedència durant l'any 2012.

ANNEX V.**PERCENTATGE PUJADA SALARIAL ADDICIONAL TAULES 2016 SEGONS ARTICLE 23.**

% Additional Consolidable per a Taula Salarial 2016	Nivell Ingressos Assolit 2012-2015
31.947.000,00	
0,08	32.040.584,83
0,17	32.133.918,16
0,25	32.227.251,50
0,33	32.320.584,83
0,42	32.413.918,16
0,50	32.507.251,50
0,58	32.600.584,83
0,67	32.693.918,16
0,75	32.787.251,50
0,83	32.880.584,83
0,91	32.973.918,16
1,00	33.067.251,50
1,08	33.160.584,83
1,16	33.253.918,16
1,25	33.347.251,50
1,33	33.440.584,83
1,41	33.533.918,16
1,50	33.627.251,50
1,58	33.720.584,83
1,66	33.813.918,16
1,74	33.907.251,50
1,83	34.000.584,83
1,91	34.093.918,16
2,00	34.187.000,00



ANNEX VI.

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

1. Definició.

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

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

D'altra banda, aquesta mateixa Lleien l'article 7.2 incorpora el concepte de persecució per raó de sexe, que complementa al concepte d'assetjament sexual com a formes de discriminació per raó de sexe:

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

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

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

2.1 D'una banda, quant a prevenir-les, estableix un Codi de Conducta en matèria d'Assetjament Sexual.

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

2.1 CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL

I. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís per evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual i persecució per raó de sexe, i a tals efectes expressa el seu desig que tots els/les treballadors/es siguin tractats amb dignitat, sense permetre ni tolerar l'assetjament sexual a la feina.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en la qual 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 cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

IV. Els/Les treballadors/es tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals s'han de tractar amb serietat, promptitud i confidencialment. Aquestes denúncies han de contenir la descripció dels incidents i s'han d'adreçar, a elecció del / de la treballador/a, a un membre del departament de Recursos Humans o a un membre de la Direcció de l'empresa. Així mateix, si el/la treballador/a ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

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

2.2 PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Els principis en els quals el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, i també la celeritat i la confidencialitat dels tràmits. L'empresa ha de ser especialment estricta quant a la confidencialitat i es poden arribar fins i tot a sancionar en cas que s'incompleixi.

• Procediment informal. En consideració al fet 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, s'ha de valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual el/la mateix/a treballador/a 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 la seva feina, a fi que cessi en aquesta conducta. Aquest tràmit extraoficial es pot dur a terme, si el/la treballador/a així ho decideix, i a la seva elecció, per un/a representant dels/les treballadors/as, pel/la superior/a immediat/a, o per una persona del departament de Recursos Humans.



- Procediment formal. En els casos en els quals, perquè es tracti d'una persecució directa, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal o aquest no resulti adequat, s'ha d'iniciar un procediment formal.

Aquest tràmit s'inicia amb la presentació d'una denúncia en la qual figuri una llista d'incidents, al més detallada possible, elaborada pel / per la treballador/a que sigui objecte d'assetjament sexual. La persona a qui vagi adreçada la denúncia ha de ser, a elecció del / de la treballador/a, un membre del departament de Recursos Humans o un membre de la Direcció de l'empresa. Així mateix, si així ho decidís el/la treballador/a, una còpia de la denúncia s'ha de traslladar als / a les representants legals dels / de les treballadors/es.

La denúncia ha de donar lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, i s'ha de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclusivament als / a les representants legals dels / de les treballadors/es si així ho hagués decidit el/la treballador/a afectat/ada, i s'han de practicar quantes diligències s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions s'ha de possibilitar al / a la denunciant o al / a la denunciat/ada, si aquests/es així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre això.

La intervenció dels / de les representants legals dels / de les treballadors/es, tant com la de possibles testimonis i de tots els actuants, ha d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

S'ha d'observar el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte d'aquesta.

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

Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas s'ha de represaliar el treballador/a denunciant, ben al contrari, s'ha de supervisar amb especial atenció la situació per assegurar-se que la persecució 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 dels / de les treballadors/es afectats/ades.

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

