

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

672

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

Antecedents

1. El 27 de juliol de 2017, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casino de Mallorca, SA.
2. El 3 d'agost de 2017, José 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, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per 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, 20 de novembre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

TEXT ARTICULAT DEL XIII CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CASINO DE MALLORCA, SA

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, en especial el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat

d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol menció referida a persones (treballadors, nivells professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista i utilitzen de forma racional els vocables en gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació, i s'assumeix d'aquesta manera el que estableix la Llei d'igualtat esmentada en l'apartat 11, article 14, en aquesta 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, SA.

ARTICLE SEGON. ÀMBIT D'APLICACIÓ I TERRITORIAL

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a les activitats directament vinculades amb el joc que en cada moment exploti l'empresa Casino de Mallorca, SA, i en aquelles altres annexes amb l'activitat esmentada que no estiguin cedides a altres empreses expressament recollides en el text d'aquest Conveni.

Aquest Conveni té el seu àmbit d'aplicació personal en les relacions laborals de Casino de Mallorca, SA, i els seus treballadors, incloses dins de l'àmbit funcional esmentat en el paràgraf anterior. Queda exclòs el personal d'alta direcció.

El personal de direcció, a excepció dels caps de taula, 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 en cada moment determini la direcció de l'empresa, respectant la normativa legal sobre això.

La Comissió Paritària del Conveni està facultada per estendre la seva aplicació a nivells professionals no previstos en el seu 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 en la comunitat autònoma de les Illes Balears.

ARTICLE TERCER. VIGÈNCIA I DENÚNCIA

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor des de la seva signatura, estarà vigent fins el 31 de desembre de 2018 i els seus efectes retributius es remunten a l'1 de gener de 2017, tot això sense perjudici de la publicació corresponent, amb els tràmits oportuns, en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB).

El pagament d'endarreriments, en el seu cas, haurà d'haver-se regularitzat no més tard de la nòmina corresponent al mes següent al de la signatura del Conveni col·lectiu.

Finalitzat el període de vigència del Conveni col·lectiu aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades atorgants.

En cas de denúncia, aquesta s'haurà de produir dins del mes de desembre de 2018 o en qualsevol dels següents mesos de desembre dels anys de pròrroga eventuals, mitjançant comunicació escrita que s'haurà de dirigir simultàniament a l'autoritat laboral i a l'altra part signant del Conveni.

Una vegada denunciat el Conveni i finalitzada la vigència pactada, fins que no s'arribi i formalitzi un acord exprés per a la seva renovació el seu contingut normatiu continuarà vigent, tret de les matèries de què s'hagués fixat la seva expiració total. Així mateix, perdran la seva vigència totes les clàusules obligacionals.

ARTICLE QUART. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a efectes de la seva aplicació, ho seran conjuntament i globalment.

En el supòsit que l'autoritat laboral apreciés alguna anomalia en el contingut legal del Conveni o la jurisdicció laboral suprimís o modificqués alguna de les seves estipulacions se suspendria la vigència de tot el text del Conveni fins que la comissió negociadora, de mutu acord, pactés una altra cosa.

ARTICLE CINQUÈ. COMISSIÓ PARITÀRIA

Una vegada registrat el Conveni per l'autoritat laboral, 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. Els acords de la Comissió, per ser vàlids, s'hauran d'adoptar per majoria absoluta de tots els membres. Ambdues parts poden 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 en els locals de l'empresa.

Seran funcions d'aquesta Comissió:

- a. Entendre en totes les matèries que l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
- b. La interpretació i vigilància del pactat en aquest Conveni.
- c. Adaptar al Conveni col·lectiu la legislació sobrevinguda que l'afecti.

ARTICLE SISÈ. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

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

CAPÍTOL II RÈGIM DE CONTRACTACIÓ

ARTICLE SETÈ. CONTRACTACIÓ LABORAL

1. Noves contractacions. La formalització de noves contractacions i l'assignació dels llocs de treball és competència exclusiva de la direcció de l'empresa, amb subjecció al que legalment s'estableix 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 subscriure per escrit d'acord amb el que s'estableix en l'article 8.3 de l'Estatut dels treballadors.

Un representant legal dels treballadors podrà ser-hi present en la signatura del contracte de treball, sempre que la persona afectada així ho manifesti.

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

Perquè l'ingrés del personal en l'empresa tenguí plens efectes serà condició necessària que la seva contractació sigui acceptada per l'autoritat administrativa competent, sempre que així estigui legalment establert, i sigui concedida 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, que adquirirà 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) **NATURALESA DEL CONTRACTE FIX DISCONTINU.** Es concertarà per realitzar treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu. El personal contractat per a tals treballs tindrà la consideració de fix de caràcter discontinu, de conformitat amb el disposat en l'article 15.8 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 contracte fix discontinu a temps parcial. La distribució de la jornada en un mateix contracte podrà 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 de tals treballs discontinus.

Si durant la vigència del Conveni s'establiessin modificacions o innovacions en el 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 fíxos a temps parcial es regiran, fins a la seva consolidació a jornada completa durant la vigència del Conveni, pel que estableix l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

El contracte a temps parcial es podrà concertar per temps indefinit o per durada determinada; excepte el contracte per a la formació, mentre la llei no ho permeti.

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

La distribució i realització de les hores complementàries es destinarà per absorbir la demanda més gran de treball que es produeixi durant els ponts festius, esdeveniments extraordinaris tals com congressos, banquets, celebracions, etc., absències imprevistes de personal, i per adequar la distribució del treball durant la setmana. Els treballadors tindran coneixement de les hores complementàries amb un preavís mínim de 48 hores.

Les hores complementàries treballades es retribuïran com a ordinàries.

Només es podrà exigir la realització d'hores complementàries quan s'hagués pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es podrà acordar en el moment de concertar el contracte a temps parcial o posteriorment; però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

4. Contractacions interines del personal a temps parcial. Els treballadors fixos discontinus i els contractats a temps parcial indefinit podran ser contractats com a interins quan s'hagi de substituir personal amb dret a reserva del lloc de treball. Tal contracte es computarà com a temps de serveis, encara que mantindrà el seu propi règim jurídic al marge de la relació fixa discontinua o a temps parcial indefinit, i tornarà a la seva condició una vegada hagi finalitzat tal substitució. És a dir: se suspendrà el contracte a temps parcial, es formalitzarà un de nou com a interí, i en acabar es tornarà a la situació anterior.

5. Contracte per a la realització d'obra o servei determinat. S'estableix un contracte temporal a l'empara de l'article 15.1 a) de l'Estatut dels treballadors, per a la realització d'una obra o servei determinat, la durada del qual no podrà excedir de tres anys, i després del qual passarà a fix en l'empresa.

Per poder tornar a realitzar aquestes contractacions de nou amb el mateix treballador, una vegada superat el temps màxim establert, hauran d'haver transcorregut almenys quatre mesos des de la finalització del mateix contracte; altrament s'entendria que la contractació seria fixa de caràcter discontinu, a temps parcial de durada indefinida, o a temps complet de durada indefinida.

Les causes que justifiquen aquest tipus de contractació són dues:

- a) Una de general, relacionada amb les circumstàncies conjunturals de l'activitat empresarial, que fa necessari dotar a l'empresa d'unes eines de gestió i contractació laboral que afavoreixin la competitivitat i facin front a la irregular distribució de la demanda que es produeix. Les parts convenen que queden identificades com a treballs i tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa totes aquelles contractacions destinades a cobrir l'oferta de servei que excedeixi la que actualment es presta amb l'organigrama actual de plantilla fixa i estable de l'empresa.
- b) Una de concreta, per atendre l'oferta eventual de servei en nous centres o llocs de treball, que no puguin ser coberts amb la plantilla estable actual de l'empresa.

Aquest contracte podrà ser subscrit tant a temps complet com a temps parcial. El contracte es farà per una durada inicial mínima de sis mesos i amb un màxim de tres pròrrogues, no podent ser la durada de cada una d'elles inferior a sis mesos, tret d'acord en contrari, sense que pugui excedir l'acumulació del contracte inicial i les pròrrogues el termini màxim de durada previst en aquest apartat. En cada pròrroga es fixarà la distribució de la jornada de treball.

El personal contractat sota aquesta modalitat, a l'acabament del seu contracte, i sempre que no se li oferís ser adscrit a la plantilla com a treballador fix, fix discontinu o a temps parcial indefinit, tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

El personal que estigui treballant o hagués treballat sota alguna modalitat contractual temporal podrà ser contractat a l'empara del contracte regulat en aquest apartat, sense que computi el període anterior treballat, en la durada màxima establerta. En tot cas, els treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un període superior a 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball o un de diferent amb la mateixa empresa o grup d'empreses, intervenint dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuales de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

Als efectes del pactat en aquest article, el Comitè d'Empresa rebrà, mensualment, la documentació que correspongui segons el que s'estableix en l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE VUITÈ. FORMACIÓ, INGRÉS, PROMOCIÓ I ASCENSOS

1. **INGRÉS.** El personal de nova incorporació haurà de superar, prèviament a la formalització del contracte de treball, els cursos i proves que en cada cas s'estableixin —sense aquesta condició 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 disposat en l'apartat següent, la direcció de l'empresa podrà contractar externament treballadors i assignar-los qualsevol nivell professional quan, segons el seu parer, no existeixi personal qualificat per cobrir la plaça de què es tracti, i la persona contractada reuneixi els requisits, coneixements i experiència exigits.

2. **PROMOCIÓ.** Correspon a la direcció de l'empresa determinar l'oportunitat i necessitat d'efectuar la promoció interna del personal; seran promoguts aquells treballadors que reuneixin, segons el seu parer, la qualificació, experiència, formació, mèrits, antiguitat i coneixements necessaris per al lloc de treball segons l'avaluació que en cada cas realitzi la direcció de l'empresa.

Malgrat l'anterior, la promoció dels tècnics en formació i dels tècnics en promoció també es realitzarà pel temps de prestació de serveis, en els termes que s'estableixen en 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 l'esmentat procés rebrà la formació prevista en l'apartat 4 d'aquest article i, de forma simultània, adquirirà la capacitat necessària i assumirà progressivament més cotes de responsabilitat en el seu entorn concret. Ambdues parts consideren que després de 12 mesos el treballador haurà complert l'objectiu previst, per la qual cosa promocionarà Tècnic en Promoció.

El treballador reconegut com a Tècnic en Promoció continuarà el seu procés de formació amb l'objectiu que aprengui i domini tres jocs del Catàleg nacional de jocs. En el procés esmentat rebrà la formació prevista en l'apartat 4 d'aquest article i, de forma simultània, adquirirà la capacitat necessària i assumirà progressivament més cotes de responsabilitat en el seu entorn concret. Ambdues parts consideren que després de 36 mesos el treballador haurà complert l'objectiu previst, per la qual cosa promocionarà a tècnic de joc.

Als efectes del còmput del temps assenyalat anteriorment, tant per a la promoció a tècnic en promoció com per a la de tècnic de joc es tindrà en compte el temps de contractació en el 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 seguretats en formació 24 mesos.

Nivell 2. Agent seguretats en promoció 24 mesos.

El personal que hagi superat els períodes efectius de treball abans mencionats serà promocionat i classificat com a agent de seguretats.

2.3 **TAULES D'EQUIVALÈNCIA.** Els períodes temporals anteriorment esmentats es consideraran de treball efectiu, per la qual cosa si es produís una suspensió temporal de les previstes legalment es produirà una interrupció del còmput del termini esmentat.

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 realitzarà aplicant sobre els dies de servei el coeficient multiplicador d'1,5; d'aquí resultaran el nombre de dies que es consideraran acreditats per determinar la promoció corresponent.

En cap cas no es podrà computar un nombre de dies superior a què correspondria d'haver-se realitzat la prestació de serveis per temps indefinit.

3. **TÈCNIC ESPECIALISTA.** La promoció al nivell professional de tècnic especialista en joc no es realitzarà de forma automàtica. No obstant això, s'estableix com a mínim el 10 % del total de la plantilla integrada dins del grup professional de l'àrea de joc. Per al càlcul del 10 % mencionat no es tindran en compte els actuals crupiers, caixers i recepcionistes. Es consideren assimilats els tècnics especialistes en joc a les anteriors i consolidades 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 en el 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 vetllarà pel compliment d'aquest punt.

Els jocs a què es refereix aquest article, a efecte de promoció, seran els que en cada moment contempli el catàleg de jocs autoritzats a Espanya.

Tot el que s'exposa anteriorment en aquest article s'efectuarà sense perjudici de poder realitzar contractacions temporals d'acord amb la

legislació vigent.

ARTICLE NOVÈ. CONTRACTES FORMATIUS

Els contractes formatius es regiran pel que s'estableix legalment i el disposat en aquest Conveni col·lectiu.

1. **CONTRACTE EN PRÀCTIQUES.** Si el contracte s'hagués concertat per temps inferior a dos anys les parts podran acordar les pròrrogues que convinguessin. La durada de cada una d'elles no pot ser inferior a sis mesos, ni superar la durada total del contracte els dos anys.

2. **CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE.**- El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors, amb adquisició de la formació teòrica rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, així com la pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball qualificat.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos, ni excedir de tres anys. Si el contracte s'hagués concertat per un temps inferior a tres anys les parts podran acordar un màxim de dues pròrrogues i la durada de cada una d'elles no pot ser inferior a sis mesos, ni superar la durada total del contracte de tres anys.

El període probatori del contractat per a la formació serà de 15 dies feiners.

ARTICLE NOVÈ BIS. MOBILITAT FUNCIONAL

S'acorda la mobilitat funcional en l'àrea de joc, corresponent al grup professional I, en els termes previstos en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

El personal que realitzi mobilitat funcional, quan exerceixi tota la jornada en caixa o recepció es regirà per les normes i horaris que regeixin en elles. Quan des de joc es faci una ajuda puntual a caixa o recepció el personal que l'efectuï tindrà un descans de 20 minuts abans de realitzar aquesta ajuda si la seva estada a la taula de joc ha estat igual o superior a una hora. Si l'estada en taula esmentada fos inferior a una hora del descans es podrà gaudir en reincorporar-se novament a la taula de joc després de realitzar l'ajuda.

Al personal de l'àrea de joc ingressat abans de l'1 de gener de 1999 no li afectarà la polivalència funcional mencionada, si bé hi podran participar de forma voluntària. No obstant això, per al personal de recepció que hagi ingressat en l'empresa anteriorment a l'1 de gener de 1999, la polivalència funcional esmentada només tindrà lloc quan així ho exigeixin les necessitats del servei, i comprendran només funcions pròpies de caixa, tals com a ajuda en tancament de taules, ajuda a les màquines d'atzar, operacions amb divisa, maneig dels fitxers de caixa i altres de similars.

JOC. Així mateix, i amb la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, s'estableix l'equivalència total 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, preservant així els drets i condicions transitòries que més endavant s'estableixen. Així, els diferents nivells professionals de tècnic de joc, excepte el formatiu, i el de l'anterior i consolidada categoria professional de crupier, incorporaran 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 per decisió unilateral de l'empresa, sense cap causa legal que ho justifiqui i sense consentiment del treballador, amb la finalitat d'amortitzar un lloc de cap de taula, l'empresa s'obliga a reposar el lloc esmentat nomenant un nou cap de taula d'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 vetllarà pel compliment rigorós d'aquest acord.

ARTICLE DESÈ. CESSAMENTS

El personal que desitgi cessar en el seu lloc de treball ho haurà de comunicar per escrit amb una antelació mínima d'un mes si es tracta de personal de direcció i de 15 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 a practicar per cessament l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

Així mateix, la direcció de l'empresa preavisarà el personal de l'acabament del seu contracte o, en el seu cas, la pròrroga, amb 15 dies d'antelació si la durada del contracte és superior a un any, i amb set dies si excedeix de tres mesos. En cas d'incompliment, el treballador tindrà dret que se li abonï l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en l'avís. Serà vàlida la notificació escrita certificada al domicili del treballador que figuri en els arxius de l'empresa, sempre que la notificació no hagi pogut ser lliurada o ser comunicada a l'interessat.



ARTICLE ONZÈ. DOCUMENT PROFESSIONAL

La suspensió o revocació del document professional per l'organisme competent, en el supòsit 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 dels treballadors.

La retirada del document professional, en el seu cas, produirà la suspensió immediata del contracte de treball. L'extinció no es produirà si el treballador/a acredita davant de la direcció de l'empresa haver interposat en temps i forma els escrits de descàrrecs o recursos pertinents. Una vegada ferma la resolució revocatòria del document professional es produirà automàticament l'extinció del contracte de treball.

CAPÍTOL III RÈGIM RETRIBUTIU

ARTICLE DOTZÈ. SALARI BASE

Els salaris base per a cada nivell professional de l'any 2017 són els reflectits en l'annex I d'aquest Conveni.

S'incrementa el salari un 2,25 %, amb efectes l'1 de gener, per a l'any 2017; per a l'any 2018 s'incrementarà el mateix que hagi augmentat l'IPC el 2017, més un 0,25 %.

Així mateix, i addicionalment, s'actualitza la taula salarial un 0,25 %, amb efectes l'1 de gener, de cada un dels anys esmentats, és a dir, 2017 i 2018, a tots els nivells salarials de tècnics en formació, formants, auxiliars, peons, agents en formació i netejadors de totes les àrees professionals del Conveni, amb l'ànim de millorar i harmonitzar la taula salarial esmentada respecte dels nivells salarials superiors.

En el cas de personal contractat temporalment el salari serà el que resulti proporcionalment al temps treballat.

En el supòsit de contractacions a temps parcial el salari serà el que correspongui proporcionalment a la jornada de treball. Els salaris s'abonaran dins del mes a què corresponguin. En el supòsit que l'últim dia del mes sigui inhàbil, l'ingrés serà l'anterior dia hàbil. Per a això s'adequaran 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 en el cas de desenvolupar-se jornades diürnes totalment o parcialment.

ARTICLE CATORZÈ. MENYSCAPTE DE MONEDA

El personal adscrit a caixa, el personal de l'àrea de joc que realitza funcions en caixa i el personal d'administració que gestiona la caixa de l'oficina disposaran d'una quantitat dinerària mensual en concepte de menyscapte de moneda, 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 les àrees esmentades, entenen 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, l'absent es cobrirà contra l'assignació del menyscapte. Si la diferència fos positiva s'ingressarà conjuntament amb la recaptació de l'empresa sense que es pugui aplicar a la regularització del que manqui.

NIVELL PROFESSIONAL	Menyscapte moneda mensual
	Euros
Caps d'àrea	165
Tècnics	165
Tècnics en promoció	95
Tècnics en formació	55
Oficials administració	50

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



ARTICLE QUINZÈ. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

A tot el personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es prorratejarà les dues pagues que s'abonaven en 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, més –a aquells que els correspongui– el complement *ad personam* per antiguitat.

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

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni s'estableix una compensació indemnitzatòria quan el treballador opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a l'empresa durant el temps de serveis que més a baix s'indica i compti amb una edat compresa entre els 59 i els 65 anys. Les quantitats són les següents:

- a) Dues mensualitats de salari base, més antiguitat *ad personam*, quan tengui entre 10 i 15 anys d'antiguitat.
- b) Quatre mensualitats de salari base, més antiguitat *ad personam*, quan tengui més de 15 anys o 20 anys d'antiguitat.
- c) Sis mensualitats de salari base, més antiguitat *ad personam*, quan tengui 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 la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen, així com totes aquelles que en un futur es poguessin fixar per disposició legal o convencional de compliment obligat en aquest Conveni. Les condicions establertes en el 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 cobreixin 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, en la mesura del 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 30 minuts per sopar. El personal amb horari diürn i en jornada continuada disposarà de 15 minuts de descans. En ambdós casos les pauses mencionades es computaran com a temps efectivament treballat.

El personal adscrit a caixa, en consideració a les circumstàncies d'haver de prestar els seus serveis amb escassa possibilitat de moviment físic, disposarà d'un descans addicional de 10 minuts durant la jornada de treball, el qual serà gaudit atenent les indicacions de la direcció de joc.

Dins de la jornada de treball 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 en el seu lloc de treball i les interrupcions per descans seran de 20 minuts. No obstant això, es podrà romandre en el lloc de treball una sola vegada una hora i 20 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 trobi en taules de cartes, que, en cap cas, no romandrà més d'una hora a la taula sense parar, tret 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 esmentat, durant la jornada es respectarà la proporció de sis hores de treball efectiu a la taula i dos de descans de mitjana, en aquest darrer temps s'inclou el sopar, que abastarà 40 minuts diaris.

Malgrat el regulat en l'apartat anterior, a la sucursal prevista 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, serà necessari un règim de descans diferent. En aquest sentit s'estableixen tres descansos de 20 minuts i un quart descans de 40 minuts per al 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 treballadors de torns, descansos i dies festius haurà de comptar sempre amb el coneixement i autorització de la direcció.

Una vegada autoritzat i garantit el servei aquests canvis estaran subjectes a devolució entre els mateixos treballadors.

La direcció de l'empresa podrà assignar torns fixos, temporals o permanents, al personal major de 55 anys a petició d'aquest, sempre que la petició esmentada no afecti a drets de tercers que per motius de salut, guarda legal, cura de familiars o qualsevol de les causes esmentades en

l'Estatut dels treballadors, tinguin assignats o pendents d'assignar els torns esmentats.

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 hagudes en cada moment. Els pactes de reducció de jornada assenyalats tindran una durada mínima de 6 o de 12 mesos si comprenen dies d'algun dels mesos de juliol, agost o setembre, respectant el que s'estableix en 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. No obstant això, ambdues parts reconeixen que aflüències de clients imprevistes, 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 la realització d'hores extraordinàries. Per a aquests casos s'estableix que la compensació d'aquestes hores s'efectuarà mitjançant temps de descans en altres jornades.

ARTICLE DINOVÈ. DESCANS SETMANAL

Els treballadors/es afectats per aquest Conveni tenen dret a un descans setmanal de dos dies ininterromputs. Els dies assignats es consideraran fixos i només podran ser canviats quan es presentin 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 tengui planificada la direcció de l'empresa en funció de la clientela.

En cas d'existir algun dia lliure amb necessitat de ser assignat a algun treballador de l'àrea de joc en tindran 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 en els torns en cap dels jocs que es practiquin. La fixesa dels dies lliures no serà aplicada 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 podran ser permutats 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 15 dies de produir-se el canvi. En cas que es prolongui la situació que va provocar la permuta es podran modificar els dies de descans a altres treballadors i pel període màxim abans esmentat. Aquesta modificació afectarà el personal per ordre de menor a més antiguitat i coneixement del treballador per la causa del qual es fa la permuta.

En aquests supòsits es preavisarà el personal amb una antelació mínima d'una setmana a efectes de la seva planificació.

ARTICLE VINTÈ. VACANCES

El personal de l'empresa gaudirà d'un període de vacances de 30 dies naturals per any. El personal que no hagi completat un any de servei en l'empresa gaudirà del temps proporcional en funció al temps treballat.

Les vacances es gaudiran dins de l'any natural. En el supòsit que un treballador hagi gaudit en un any 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 fixaran 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 pels treballadors, que s'hauran de fer al Comitè d'Empresa o a la direcció de l'Empresa abans del mes mencionat. Aquest calendari es farà de tal manera que pugui ser exposat abans de l'última setmana d'octubre de cada any. El mateix, tret de circumstàncies excepcionals, es mantindrà al llarg de tot l'any.

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

No obstant això, el gaudi en la segona quinzena de desembre i la Setmana Santa es durà a terme sempre que no afecti l'organització del servei durant les festes, temperant el mateix en menor mesura que la rotació prevista per als dies anteriors, amb l'ànim de comprovar 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 de l'elaboració





del quadre de vacances.

S'estableix la rotació total mitjançant un sistema consensuat entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa. Per a això es tindran en compte dos grups: el personal amb fills menors en edat escolar, per al període de vacances escolars, entenent-se aquesta 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. En la primera figuraran els treballadors 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 inclusivament, i partint de la llista de l'any anterior, a la qual s'afegiran per ordre d'antiguitat les noves incorporacions, passant els primers de la llista a l'últim lloc. En 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, i els primers de la llista esmentada passaran igualment a l'últim lloc: amb això s'aconseguirà l'efecte de rotació acordat. Les vacances es triaran en dues tandes. En la primera tanda se seleccionaran 14 dies de vacances (en un sol període o en dos de 7 dies) i en la segona tanda els 16 dies restants (en un sol període o en dos de 7 dies, més 2 dies).

En les dues llistes de rotació s'assignarà una data a cada treballador per sol·licitar les seves vacances. La petició es farà en aquell moment i se signarà la sol·licitud i la seva concessió aquell mateix dia en un sol document. En cas de coincidir amb el seu dia lliure, en tenir ja 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 seves 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, el romanent de 14 dies o 7 dies ho podran elegir, en qualsevol data, quan els arribi el seu torn en el 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 seves vacances (14 dies) en els períodes que considerin oportuns. Si el personal del primer grup ha triat els seus 14 dies d'aquesta tanda d'aquí a un període de vacances escolars no podrà elegir novament ja que ha esgotat la seva tanda de 14 dies. En aquesta tanda s'elegeixen 14 dies per treballador en qualsevol període, fins i tot en període de vacances escolars en el cas que no s'haguessin assignat tots els dies al primer grup.

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

En incorporar-se després d'un període d'excedència el treballador ocuparà l'últim lloc de la llista de l'any precedent.

Per qüestions organitzatives, en les vacances ja programades, si coincideixen aquestes en el seu inici o durant el seu 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 aquesta nova situació en un termini de 72 hores. En tot l'indicat en aquest paràgraf serà d'aplicació l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE VINT-I-UNÈ. DIES FESTIUS

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

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

Partint del punt *a)* d'aquest article, la direcció de l'empresa tindrà facultat per assignar fins a dues de les festes no recuperables assenyalades per al gaudi per tota la plantilla de l'empresa; en aquest cas es donaran per compensades i es descomptaran del total anual de festes. L'elecció de les opcions establertes s'efectuarà de comú acord entre la direcció i 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. Per al personal que la seva jornada de treball es distribueixi setmanalment de dilluns a divendres i que gaudeixi de descans els dies festius, aquests s'entendran com a descansats quan coincideixin amb dissabte o diumenge.

El personal fix discontinu i el contractat a temps parcial que faci la jornada de treball setmanal inferior respecte del personal a temps complet,



a raó d'hores al dia o a la setmana, percebrà un salari en proporció amb les taules reflectides en l'annex I del Conveni, amb independència que el treball es faci o no en dies assenyalats com a festes laborals. No obstant això, el personal a temps parcial, afectat pel que estableix l'article setè, quant a garantia d'ocupació i distribució de jornada, gaudirà de la part proporcional de dies 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, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a. 15 dies naturals en cas de matrimoni.
 - b. Cinc dies naturals per naixement de fills.
 - c. Tres dies naturals per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet convivent, fills o pares.
 - d. Cinc dies naturals per mort de cònjuge, parella de fet convivent, fills o pares.
 - e. Dos dies naturals per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - f. Un dia per trasllat de domicili habitual.
 - g. Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats.
 - h. El temps indispensable per al compliment d'un deure públic inexcusable.
 - i. El temps necessari per realitzar consulta mèdica.
 - j. Un dia de permís per presentar-se a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- Si el treballador/a té horari nocturn el permís podrà ser en la jornada anterior a l'examen.

En els supòsits b), c), d), e) i g), si el treballador/a necessita efectuar desplaçaments fora de l'illa de Mallorca comptarà amb dos dies més de permís retribuït.

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

En els supòsits b), c) i e), en el cas que sorgeixin complicacions greus en el part o que 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 coincidents amb els fets que els justifiquin.

L'absència pels motius especificats no minvarà el dret dels absents a la participació en el repartiment del tronc de propines, en cas de percebre-les.

S'estableix que el personal tindrà de dret permisos no retribuïts quan justifiqui la seva 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 el seu nombre en funció de l'àrea de treball que es tracti.

En cas de concessió d'aquests permisos el contracte quedarà en suspens durant el temps que duri, que no podrà en cap cas excedir de 30 dies naturals a l'any, si bé s'ampliarà a 90 dies en els casos derivats de maternitat, paternitat o lactància.

ARTICLE VINT-I-TRESE. EXCEDÈNCIES

Tot el personal amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret a que se li reconegui la possibilitat d'una excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no més gran de cinc anys.

Un mes abans de l'acabament del termini inicial sol·licitat s'admet la possibilitat de requerir la seva pròrroga fins a un màxim de dos anys, sense que se superin per això els cinc anys establerts.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador 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 per escrit la seva durada i haurà de comunicar la seva intenció de reingrés amb almenys un mes d'antelació.

Complet l'avís de reingrés en temps i forma aquest s'efectuarà automàticament una vegada complet el termini d'excedència, tret dels nivells professionals que s'indiquen en el paràgraf següent. No obstant l'anterior, la direcció de l'empresa, juntament amb la representació legal dels treballadors, podran establir que els titulars de determinats llocs de treball, en reingressar després d'un període d'excedència, no ocupin els seus llocs anteriors sinó altres de similar categoria. 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 podrà sol·licitar aquesta excedència amb reserva automàtica del mateix lloc de treball amb el límit temporal màxim d'un any una única vegada.

Si l'excedència és de fins a un any, la incorporació automàtica serà en el seu mateix lloc de treball; 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 immediatament 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 el no esmentat serà d'aplicació el règim d'excedència establert en l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL V **REGIM ASSISTENCIAL**

ARTICLE VINT-I-QUATRE. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

La direcció de l'empresa tindrà concertada una assegurança col·lectiva que garanteixi al personal un capital de 18.000 euros en cas de mort i de 27.000 euros en el supòsit d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, a percebre per si mateix o per els beneficiaris/àries designats; derivat, en tot cas, d'un accident i sempre que es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscripta per cobrir aquesta contingència. La seva cobertura inclourà sempre els països que estableixin les companyies d'assegurança en les seves condicions habituals. Així mateix, tindrà dret a les indemnitzacions per barem en el cas d'invalidesa parcial. La pòlissa empararà les persones adscrites a la plantilla de l'empresa amb almenys tres mesos d'antiguitat i que estiguin igualment adscrites en el moment 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 seu treball habitual, a petició del treballador a l'empresa i amb la participació de la representació legal dels treballadors, aquest realitzarà la seva tasca, en cas d'existir vacant, en un lloc de treball que s'adapti a les seves capacitats i a la seva nova situació.

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

ARTICLE VINT-I-SISÈ. AJUTS ASSISTENCIALS

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

AJUT PER NATALITAT. El personal amb almenys sis mesos d'antiguitat efectiva en l'empresa que acrediti una nova paternitat o maternitat rebrà un ajut econòmic de 181 euros, sent aquest pagament al treballador/a per infantament, tant quan sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu; és a dir, que si només és el pare o la mare la que presta els seus serveis en la mateixa empresa cobrirà la totalitat de la quantitat referida, i si el pare i la mare treballen en l'empresa cobririen cada un d'ells el 50 % de la quantitat acordada de l'ajut esmentat.

AJUT PER MATRIMONI. El personal amb almenys sis mesos d'antiguitat efectiva en l'empresa que contregui matrimoni tindrà dret a un ajut econòmic de 361 euros. Aquest pagament s'efectuarà per treballador, per la qual cosa si ambdues persones treballessin en l'empresa cada una d'elles cobrirà el 50 % de la totalitat de la quantitat acordada com en el punt anterior.

ARTICLE VINT-I-SETÈ. INCAPACITAT TEMPORAL

Quan el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna, i en els dotze mesos immediatament anteriors a la situació esmentada no hagi estat absent per aquesta causa per un temps superior a sis dies laborals, tindrà dret a que se li completin les prestacions econòmiques que tenguin reconegudes per tals contingències fins al 100 % del salari 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 ingress en un centre hospitalari, el treballador/a tindrà dret a que se li complementin les prestacions abans mencionades des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos. Les absències per baixes derivades de les situacions contemplades en aquest paràgraf no es computaran als efectes esmentats 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, comptadors des d'aquell.

Tots els complements abans mencionats seran sempre amb càrrec al tronc de propines, excepte en el cas d'accident laboral.

La direcció de l'empresa podrà verificar l'estat d'IT al·legat pel treballador/a per justificar la seva falta d'assistència al treball, mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La no compareixença als reconeixements esmentats sense existir 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 per a aquest tipus d'activitats, entre els usuals. Tot el personal estarà obligat a utilitzar-los i dur-los en perfecte estat de conservació, neteja i harmonia. La direcció de l'empresa proveirà durant el primer semestre de cada any el personal de l'àrea de joc amb les peces de roba següents:

1. PERSONAL ÀREA DE JOC

- a) Dos calçons 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 facilitarà quatre camises, dues faldilles o calçons, una jaqueta o jaqueta curta i un parell de sabates.

Al personal de porteria i administració se li facilitarà un uniforme d'estiu i un altre d'hivern, que hauran de tenir una durada de dos anys, i un parell de sabates.

Al personal de neteja dues bates, dos calçons, 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: 7,42 € durant l'any 2017. Increment salarial pactat durant l'any 2018.

El Comitè d'Empresa participarà en el disseny, qualitat, color i tot el concernent al vestuari.

CAPÍTOL VI RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE VINT-I-NOVÈ. FALTES I SANCIONS

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

Les infraccions laborals en què puguin incórrer els treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus.

FALTES LLEUS. Seran faltes lleus les següents:

1. La distracció, error o demora en l'execució de qualsevol treball, que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'inici del treball (fins a 30 minuts) sense justificació deguda, comeses en el període d'un mes, sempre que d'aquests retard no se'n derivi perjudici per a la feina que la persona tengui encomanada; en aquest cas es qualificarà de falta greu.
3. No presentar en el termini de 72 hores l'informe de baixa mèdica quan es falti al treball per IT, tret que es demostrï la impossibilitat de poder efectuar-lo.
4. Petites distraccions en la conservació del material.
5. L'abandonament del lloc de treball sense cap causa justificada que el motivï, per temps breu. Si com a conseqüència de l'abandonament es causés perjudici o algun accident la falta passaria a ser considerada com a greu o molt greu, respectivament.
6. No comunicar a la direcció de l'empresa qualsevol situació sobre Seguretat Social.
7. Faltar injustificadament un dia de feina al mes.
8. Falta notòria de neteja i polidesa personal, així com menjar, beure, mastegar xiclet o fumar, atenent el públic.



9. No atendre el públic amb la diligència i correcció deguda.

10. Les discussions amb altres treballadors de l'empresa dins de les dependències del centre laboral, ja sigui dins o fora d'hores de servei. Si en una discussió es produís escàndol notori la falta serà considerada greu o molt greu, segons les conseqüències.

FALTES GREUS. Seran considerades faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'inici del treball, comeses en el període d'un mes. Quan s'hagués de rellevar un altre treballador n'hi haurà prou amb només una sola falta de puntualitat perquè sigui considerada com a greu, sempre que es perjudiqui al servei.

2. Faltar dos dies al treball sense causa que ho justifiqui, durant el període d'un mes.

3. La simulació de malaltia o accident.

4. Simular la presència d'un altre treballador registrant per ell la seva assistència a la fitxa de control corresponent.

5. Discussions amb altres treballadors en hores de treball i en presència de clients de manera que transcendeixi a aquests.

6. Fer servir per a ús propi, sense autorització, estris o peces de roba de l'empresa, tret de la roba de feina a l'anada o tornada del treball.

7. La reincidència en falta lleu de qualsevol naturalesa, inclosa la d'impuntualitat, d'aquí a un trimestre i havent existit almenys amonestació escrita.

8. Fer sense l'autorització oportuna altres activitats que les encomanades expressament durant la jornada laboral.

9. La mera desobediència a les o els superiors en qualsevol matèria de servei. Si d'aquesta desobediència se'n derivés un destorb manifest per al treball, o d'això es produís perjudici notori per a l'empresa, la falta podrà ser considerada molt greu.

10. La negligència o distracció en el treball que afecti la seva bona marxa.

11. Demanar permisos al·legant causes inexistents o altres actes semblants que puguin proporcionar una informació falsa.

FALTES MOLT GREUS. Seran considerades faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes injustificades d'assistència al treball en el període de sis mesos o 20 dies durant un any.

2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb altres treballadors o qualsevol altra persona al servei de l'empresa, dins de l'àmbit de la relació amb aquesta.

3. El robatori, furt o malversació, comesos fora o dins de l'empresa.

4. L'ús o consum fraudulent de productes propietat de l'empresa o en complicitat amb aquesta.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, ocultar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents o en qualsevol altra pertinença de l'empresa.

6. El consum d'alcohol o drogues durant el servei.

7. L'embriaguesa o toxicomania si repercuteix negativament en el servei.

8. L'embriaguesa o el consum de drogues fora del servei, vestint l'uniforme de l'empresa.

9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de treball, sense cap causa que ho motivi.

10. Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa.

11. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada, en referència tant a la mateixa empresa com als seus clients.

12. Dedicar-se a activitats que siguin considerades incompatibles amb les de l'empresa.

13. Els maltractaments de paraula o obra i falta greu de respecte o consideració a altres treballadors, ja siguin jeràrquicament inferiors, iguals o superiors, o als seus familiars.



14. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.
15. Originar baralles i bregues amb altres empleats/des dins de les dependències de l'empresa.
16. Tindrà caràcter de falta greu i molt greu, a part de la responsabilitat que es pogués incórrer, tota infracció de les funcions establertes en els articles 26 i 27 del reglament de casinos de joc.
17. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi d'aquí a un semestre.
18. L'incompliment de les disposicions administratives que regulen el funcionament de les sales de joc, sobretot si d'aquest incompliment se n'haguessin derivat responsabilitats per a l'empresa.
19. L'abús d'autoritat per part dels caps. La persona que el pateixi ho haurà de posar en coneixement de la direcció de l'empresa, i si així ho desitja del Comitè d'Empresa.
20. Insults o agressions a clients.
21. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i 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 en el treball, 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.

SANCIONS. Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, al·ludint a la qualificació de les faltes, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de feina i sou d'un dia.

2. Per faltes greus:

- a) Suspensió de feina i sou de dos a 15 dies.
- b) Inhabilitació d'ascens per espai de fins a un any.

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies.
- b) Acomiadament.

PRESCRIPCIÓ. La prescripció de les faltes i sancions respecte als treballadors/es serà com segueix:

1. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies.
2. Les faltes greus als 20 dies.
3. Les faltes molt greus als 60, a comptar sempre des de la data en què l'empresa tingués coneixement de la seva comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

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

CAPÍTOL VII **DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA**

ARTICLE TRENTÈ. COMITÈ D'EMPRESA

Els drets i competències del Comitè d'Empresa seran els establerts en la legislació vigent, i s'aplicarà el còmput global de les hores de representació d'acord amb el regulat per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE TRENTA-UNÈ. DELEGATS DE PREVENCIÓ

El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes en la Llei de prevenció de riscos laborals serà

considerat com d'exercici de funcions de representació a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previstes en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

Serà considerat temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari esmentat, el corresponent a reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres de 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 prevenció de riscos laborals. El temps dedicat a formació que faciliti l'empresa en la matèria que ens ocupa serà considerat també com a temps de treball a tots els efectes.

Si el crèdit horari amb càrrec al seu temps com a components del Comitè d'Empresa no resultés suficient per a l'exercici de les funcions encomanades com a delegats de prevenció i com a membres del Comitè d'Empresa, a més de les consideracions apuntades en els paràgrafs anteriors, els altres membres del Comitè d'Empresa podran 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'haurà de fer per escrit, indicant quins membres l'executen i a quins delegats de prevenció van dirigides; no són acumulables les d'un mes amb cap altre.

Els delegats de prevenció tindran un crèdit horari addicional destinat a les seves funcions de sis hores trimestrals cada un.

ARTICLE TRENTA-DOSÈ. DRETS SINDICALS

Serà d'aplicació en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa la legislació vigent sobre la matèria, és a dir: Estatut dels treballadors, Llei de llibertat sindical, etc.

ARTICLE TRENTA-TRESÈ. QUOTA SINDICAL

Prèvia proposta 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 l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, conforme a que preveu l'article 87.1, es durà a terme, desenvolupant prèviament un període de consultes en els termes de l'article 41.4, la inaplicació en l'empresa de 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 dels 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 es presenten causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o de 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 són inferiors als registrats en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es presenten causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre 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 altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, en l'ordre i condicions assenyalats en aquest.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni. L'acord d'inaplicació no podrà 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 estiguessin previstes, en el seu cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o aquesta no hauria assolit 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 dels treballadors, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en el cas del qual el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior, o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, i es resoldran 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) (BOIB núm. 18, de 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 els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB; i les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors i de l'empresa, als seus procediments.

La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les garanties degudes per assegurar la seva imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a 25 dies comptadors des de la data de la submissió del conflicte davant dels òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en 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 haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a efectes de dipòsit.

CAPÍTOL VIII **SALUT LABORAL**

ARTICLE TRENTA-CINQUÈ. TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu 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 a l'Estatut dels treballadors, a més de modificació del període vacacional.
2. El contracte de treball es podrà 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 tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per un període de tres mesos i un màxim de 18 mesos.
3. El contracte de treball es podrà extingir de conformitat al disposat en l'article 49 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 de l'assenyalat a l'article 52 d) de l'Estatut dels treballadors, 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 sigui procedent.
5. S'entén per treballadora víctima de violència de gènere als efectes previstos en aquest Conveni la declarada expressament 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

I. Introducció

És resultat de la negociació del Conveni col·lectiu d'empresa i de l'acord entre les parts. D'una banda, el seu objectiu és fomentar polítiques i pràctiques que estableixin un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, i, d'altra banda, un protocol d'actuació per reglamentar el procediment a seguir en el cas que es plantegi un cas d'assetjament sexual.

II. Definició

La definició d'assetjament sexual la trobem, entre altres, en 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 referent 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'indole 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 normativa interna, l'article 4 de l'Estatut dels treballadors disposa que totes els treballadors/es tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.»

Finalment, el Codi de conducta elaborat en el 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 en el treball. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Es considerarà com a tal si la conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o la submissió d'una persona a la conducta esmentada per part de l'empresari o empresària, la direcció de l'empresa, o treballadors i treballadores (incloses les superiors o els superiors i les companyes o els companys) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tenguin efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuïtat en aquest, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o la conducta esmentada 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 en el treball.

L'objecte del Codi de conducta, que s'haurà de difondre al si de l'empresa, és proporcionar a la representació empresarial i als treballadors/es una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home en el treball 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 el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

1. Procediment informal. En consideració a 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 treballadora o el mateix treballador expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que la conducta esmentada no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi que aquest cessi. El tràmit extraoficial esmentat podrà ser duit a terme, si el treballador/a així ho decideixen, i a la seva elecció, per un representant dels treballadors, per el/la 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 els quals el que es veu afectat és l'entorn laboral en generar un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2. Procediment formal. En els casos en els quals es tracti d'un assetjament directe per les circumstàncies del cas, o per haver intentat sense èxit el procediment informal i aquest no resulti adequat, s'iniciarà un procediment formal.

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

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



Durant la tramitació de tals actuacions es possibilitarà a la persona denunciant o a la persona denunciada, si aquests 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 representants legals dels treballadors, així com la de possibles testimonis i la de 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 que n'és objecte d'aquesta.

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

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

La representació legal dels treballadors haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual tramitats en 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 en evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual. A tals efectes expressa el seu desig de que tot el personal de l'empresa sigui tractat amb dignitat i no permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual en el treball.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï 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 en què es respecti la dignitat de totes les persones. Per la seva part, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

IV. Els treballadors tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, la qual serà tractada amb serietat, promptitud i confidencialment.

Les denúncies hauran de contenir la descripció dels incidents i hauran de estar dirigides, 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 dels treballadors, 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, serà considerada com a falta molt greu. Si tal conducta es duu a terme en prevaldre's 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 tal com disposa el precepte assenyalat.

ARTICLE TRENTA-SETÈ. LLICÈNCIA ESPECIAL PER EMBARÀS

Quan la treballadora estigui embarassada tindrà dret a que se li concedeixi una llicència especial retribuïda durant tres mesos. La treballadora haurà de sol·licitar aquesta llicència per escrit, amb un preavís d'almenys 15 dies. La llicència esmentada s'interromprà automàticament si s'iniciés 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 amb càrrec al tronc de propines. Així mateix, anirà amb càrrec al mateix tronc de propines el salari base del personal que, en el seu cas, es contracti per substituir la treballadora que s'aculli a aquesta llicència.

Com a millora per a la treballadora embarassada, i amb independència del regulat en l'article 26 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 treball nocturn o a torns podran sol·licitar voluntàriament canviar a un altre horari de matí o horabaixa o a un lloc de treball en què 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 d'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'oferirà un reconeixement mèdic específic anual a tot el personal de l'empresa i al seu càrrec, el qual es realitzarà en 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 tindrà dret a conèixer els resultats dels reconeixements a què s'hagi sotmès.

ARTICLE TRENTA-NOVÈ. PROTOCOL ASSETJAMENT MORAL

Les parts signants d'aquest 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 en 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.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. CONCEPTE DE SALARI

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

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. ANTIGUITAT

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. SALARIS I JORNADA MILLORATS *AD PERSONAM*

A part dels salaris recollits en l'annex I es mantindran vigents per al personal amb contracte de treball anterior a l'1 de gener de 2011 —relacionat en l'annex IV—, que així ho tenguí reconegut i consolidat en virtut de l'actual Conveni o de convenis col·lectius anteriors, a títol *ad personam*, no absorbible ni compensable, els salaris següents:

PER A 2017

ANTIGUES CATEGORIES I SALARIS PROFESSIONALS

Cap de sector	2.192,12 €/mes
Cap de taula	2.080,35 €/mes
Antic crupier A	1.688,10 €/mes
Crupier	1.646,95 €/mes
Cap de caixa	1.740,81 €/mes
Caixer o caixera	1.510,40 €/mes
Recepcionista	1.404,67 €/mes
Comercial	1.738,99 €/mes

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



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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. FONS DE REPARTIMENT ANUAL

Al personal que es relaciona en l'annex III i que estigui d'alta en l'empresa se li reconeix el dret *ad personam* a meritjar i percebre una bonificació especial de 6.000 euros, a repartir de forma lineal.

El pagament es realitzarà anualment el mes de març.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA. PARELLES DE FET

S'inclou i es reconeix 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, MEDI AMBIENT I PLA D'IGUALTAT

1. S'acorda crear un grup de treball específic dependent de la Comissió Paritària, perquè des de la seva publicació oficial estudiï i estableixi un protocol de mesures encaminades a plasmar i introduir en aquest Conveni col·lectiu el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental i, en conseqüència, acordar el protocol de medi ambient a dur a terme en l'empresa.

2. Igualment, s'acorda crear un grup de treball específic dependent de la Comissió Paritària, perquè des de la seva constitució fomenti el pla d'igualtat en el treball establert en l'empresa.

A l'acabament dels treballs específics esmentats es constituirà la comissió negociadora, la qual signarà aquests acords i els enviarà a publicar en el BOIB perquè formin part del cos jurídic d'aquest 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 reuneixi els requisits d'edat i temps mínim de serveis exigits, tindrà dret al percebo de la compensació indemnitzatòria contemplada en l'article 15 bis del Conveni col·lectiu d'empresa, en els termes següents:

1r. Durant el període que transcorri entre l'inici de la jubilació parcial i el cessament definitiu per jubilació total, en cap cas no podrà reduir-se el percentatge màxim de reducció de jornada.

2n. 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 servei del treballador en l'empresa en la proporció equivalent al percentatge de reducció de la jornada de treball experimentada. En el moment de la jubilació total percebrà un segon pagament, equivalent a la diferència fins al 100 % del percentatge abonat en el primer pagament, calculat en funció del temps de servei que reuneixi en el moment de l'extinció del contracte de treball i essent el mòdul de càlcul el salari complet que li hagués correspost en el supòsit de no haver reduït jornada en el moment de la resolució laboral esmentada.

C) El treballador que desitgi optar a aquesta reducció de jornada en la modalitat de jubilació parcial haurà de preavisar a l'empresa per escrit amb, almenys, 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 a que la Seguretat Social concedeixi efectivament al treballador rellevat la pensió per jubilació parcial sol·licitada, ja que en cas contrari quedaria sense efecte la reducció de jornada practicada, sense dret a la compensació indemnitzatòria per cessament prevista en aquest article, i s'extingiria automàticament i sense dret a cap compensació el contracte de treball del treballador rellevista.

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

S'incorpora a aquest article el subscrit en l'Acta de la Comissió Paritària de 15 d'abril de 2013, en la qual es corrobora que el pactat a



l'anterior Conveni en matèria de jubilació parcial, segons el redactat en aquesta disposició addicional setena, manté el compromís que en la matèria esmentada varen contraure les parts el 30 de desembre de 2009, varen prorrogar el 3 de gener de 2011, i varen ratificar en el Conveni precedent de l'any 2012.

Que de tot això es va donar trasllat a la direcció provincial de l'INSS de les Illes Balears per donar compliment al disposat en el Reial decret 1716/2012, de 28 de desembre, de desenvolupament 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 efectes de l'aplicació de la regulació de la pensió de jubilació vigent abans de l'1 de gener de 2013, en els supòsits recollits en l'apartat 2 de la disposició final dotzena de la Llei esmentada, la qual disposa:

«S'ha de seguir 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, amb independència 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 amb anterioritat a 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, amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'1 de gener de 2013.»

Que, igualment, i arran de la publicació del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu, s'ha certificat davant de l'organisme esmentat la identitat dels treballadors incorporats al pla de jubilació parcial anteriorment a l'1 d'abril de 2013, segons la disposició final cinquena del Reial decret llei esmentat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA. SALARIS VALET

L'actual personal amb nivell professional de valet que així ho tengui 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 euros mensuals per a tot el personal de l'àrea de joc amb jornada de 40 hores setmanals a la signatura del Conveni. El plus esmentat serà absorbit quan el personal esmentat assolixi 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, tret de les mencions expressades que l'articulat del Conveni preveu.

A Palma, 6 de novembre de 2018

PER LA DIRECCIÓ
DE L'EMPRESA

PEL COMITÈ
D'EMPRESA





ANNEX I
TAULA DE SALARIS BASE MENSUALS

GRUP PROFESSIONAL I

ÀREA DE JOC

NIVELLS

Caps d'àrea 2.080,35	6
Tècnics especialistes 1.646,95	5
Tècnics 1.421,54	4
Tècnics en promoció 1.149,90	3
Tècnics en formació 927,50	2
Tècnic assistent de joc 945,81	1

GRUP PROFESSIONAL II

ÀREA D'ADMINISTRACIÓ I COMERCIAL

NIVELLS

Caps d'àrea 2.007,61	6
Oficials especialistes 1.738,99	5
Oficials i secretaria 1.389,79	4
RRPP/comercials 1.233,14	3
Auxiliars 1.114,60	2
Formants 927,50	1

ÀREA DE MANTENIMENT I MAGATZEM

NIVELLS

Caps d'àrea 1.988,31	6
Subcaps 1.613,39	5
Oficials especialistes 1.337,24	4





Oficials 1.101,15	3
Oficials de magatzem 961,61	2
Peons 838,79	1

ÀREA DE SEGURETAT

NIVELLS

Caps d'àrea 2.007,61	5
Agents de seguretat 1.865,03	4
Agents en promoció 1.415,96	3
Agents de control 1.159,27	2
Agents en formació 927,50	1

ÀREA DE NETEJA I ALTRES SERVEIS

NIVELLS

Caps d'àrea 1.334,34	4
Porters - aparcacotxes 1.225,43	3
Valets 1.199,61	2
Netejadors 1.007,90	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 en el Conveni, els que es poguessin pactar en endavant, els que s'hagin de deduir per disposicions de caràcter general o convencional d'obligada aplicació, 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 es menciona les quantitats que siguin procedents segons els barems i els punts que apareixen en aquest annex. Això s'efectuarà 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 d'elles, en els mesos de juliol i novembre.

La direcció de l'empresa se'n cuidarà diàriament de la recaptació de la propina esmentada, que es trobarà en les seves mans fins al seu





lliurament i distribució de la forma referida, la qual cosa s'efectuarà juntament amb la nòmina del mes que es tracti. Malgrat el disposat en paràgrafs anteriors, abans de procedir al lliurament i distribució susdits, 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 podrà superar els 1.300 euros de mitjana mensual. El Comitè farà públic mensualment l'aplicació d'aquests fons.

Regiran per al repartiment de propines les normes establertes en l'article 29 d'aquest Conveni quant als drets a participar en l'esmentat repartiment de les persones en situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa tindran dret a propines aquells treballadors/es amb dret al 100 % del salari segons l'article esmentat.

En el seu cas, el personal fix discontinu que no gaudeixi el 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 divendres, dissabte, diumenge, dia festiu i vigílies de dia festiu. Aquest plus es traurà de la part del tronc (grup I) a repartir entre el personal esmentat i amb caràcter previ al repartiment mencionat.

Per fer front a la paga esmentada, 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 seva posterior distribució en forma de paga única el mes de gener següent.

El pagament es realitzarà en proporció amb el nombre de dies treballats en divendres, dissabte, diumenge, dia festiu i vigílies de dia festiu per cadascun dels treballadors de l'àrea esmentada.

El nombre de jornades serà sobre les efectivament treballades, 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, dia festiu i vigílies de dia festiu.

LLICÈNCIA ESPECIAL PER EMBARÀS. Les treballadores que s'acullin al disposat en l'article 37 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 es deduiran les quantitats a què es refereix l'apartat A) d'aquest annex. Després es repartirà entre el personal, segons les antigues categories professionals o nivells professionals que es detallen a continuació, i en proporció amb els punts que figuren i el percentatge que s'indica.

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

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 i t. ass. (del mes sisè al mes dotzè)	32
T. formació i t. ass. (sis primers mesos)	28

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

REPARTIMENT DE PUNTS

Personal que no s'hagi detallat, però els nivells figuren a l'annex I; excepte 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 addicional quarta.

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





ANNEX IV

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

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





ANNEX V

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

1. Soriano Maiquez, Blas
2. Anaya García, M. Dolores
3. Calafell Sintés, Antonio
4. Escalas Barceló, Juan
5. García Moreno, Francisco
6. Ortiz Collado, M. José
7. Patiño Boix, Jaime
8. Polo González, Purificació
9. Rabaneda Pérez, Estela
10. Rodríguez Martín, Amador
11. Romani Benavente, J. Ignacio
12. Susarte Martí, Miguel
13. Aguiló Guasch, Lidia
14. Altafaj Rojas, Yolanda
15. Andujar Jodar, Ana M.
16. Arribas Gozávez, Yolanda
17. Bauzá Cladera, Juana A.
18. Calvo Copete, Fátima
19. Cano Jiménez, A. Serafin
20. Chilet Conde, Cecilia
21. Collados Martorell, Juan G.
22. De Vega Benesenes, Susana
23. Dopazo Pérez, Antonio
24. Fernández Díaz, José C.
25. Fullana Pizá, Francisco
26. Gómez Sánchez, Carlos
27. Lluch Fraga, Rosa M.
28. López Flores, José M.
29. Losa Lucas, Tania G.
30. Miralles Martorell, Sebastiana
31. Moreno Martín, Juan M.
32. Nadal Cervantes, Francisco
33. Narbona Jiménez, Inmaculada B.
34. Pérez Pons, Javier
35. Ponce García, M. Teresa
36. Sánchez Piqueras, Miguel A.
37. Sastre Cardona, Magín
38. Sastre Moyá, Bartolomé
39. Soto Brown, Jonatan A.
40. Carbonell Cruz, Lorena
41. Domínguez, Jesica Soledad
42. López Duffy, Gemma Diana
43. Heras Castillo, Manuel
44. Muñoz-Ramos Ripoll, José L.
45. Kociolek Alexandra, Anna
46. Vida, Florentina
47. García Clemente, M. Carmen
48. Mayol Bennasar, Antonia
49. Soriano Martínez, Almudena
50. Amengual Mestre, Daniel
51. Booms, Kelly
52. Cañueto Comas, J. Giovanni
53. Juan Serra, Joan
54. Macías Villanueva, Rubén D.





55. Nadal Trinidad, Vanesa
56. Parra Montes, Cristian
57. Plaza Pons, Jonathan
58. Rodríguez Edelmann, Stephania
59. Ruíz Alza, Carolina
60. Torres Ferreira, Alberto
61. Cañellas Delgado, M. Isabel
62. Milán Juliá, Cristóbal
63. Cano Trigueros, Candelaria
64. Cabot Serra, Miguel
65. Garau Rosselló, Juan
66. Sánchez Liste, Fernando
67. Pacheco Pérez, Juan Antonio
68. Real Llull, L. Miguel
69. Rotger Calafat, Gabriel A.
70. Alba Far, Alberto
71. Maestre Ponce, Noemi
72. Przybyslawska, Anna K.
73. Barea Martín, Ascensión
74. El Ghaba El Ghaba, Farid
75. Gómez Vercher, Adela
76. León Pardo, M. Carmen
77. Puerto San Honorio, Dolors
78. Rui Pérez Guillem, Ana M.

