



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

6643

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del personal del centro de trabajo denominado Casino de Ibiza, perteneciente a la empresa Cálida Ibiza, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000122011984)

Antecedentes

1. El 28 de julio de 2017, la representación de la empresa Cálida Ibiza, SA, y la del personal del centro de trabajo denominado Casino de Ibiza, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 16 de octubre de 2017, María Rocío Caballero Reyes, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del personal del centro de trabajo denominado Casino de Ibiza, perteneciente a la empresa Cálida Ibiza, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 24 de mayo de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral,

Isabel Castro Fernández

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)





TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CÁLIDA IBIZA, S.A. PARA PERSONAL DE CASINO DE IBIZA

En la ciudad de Eivissa, a 27 de julio de 2017

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

D. Enrique Banegas Martínez con DNI 36915952-D

Por la representación social:

D. Juan Antonio Torres Corchado con DNI 41445563-T

D. Francisco López Sánchez con DNI 24174229-X

D. Jorge Blázquez Prado con DNI 51338382-J

D. Alfredo García Hernández con DNI 51445341-E

D. Francisco Torres Garrido con DNI 50289957-C

INTERVIENEN

El primero en nombre y representación de la empresa CÁLIDA IBIZA, S.A., y los segundos en calidad de miembros del Comité de Empresa del sector de juego afectados por el presente Convenio.

Todos ellos con capacidad legal necesaria y suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo de Empresa, conforme a los requisitos de legitimación exigidos por la legislación laboral vigente para firmar el presente Convenio en la representación que lo hacen.

Por ello, libre y voluntariamente, y de común acuerdo suscriben el presente que se regirá por el siguiente articulado:

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación en el marco de la empresa CÁLIDA IBIZA, S.A., sector de juego, con domicilio social en Paseo Juan Carlos I, nº 17, en la ciudad de Eivissa.

Art. 2 ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas del presente Convenio se aplicarán única y exclusivamente al personal de los sectores de Juego, Caja, Recepción, Máquinas de Azar, Seguridad, Administración, RR.HH., Sistemas, SS.TT. y Limpieza.

Quedan por lo tanto excluidos de la aplicación del presente Convenio los/as trabajadores/as de CÁLIDA IBIZA S.A. que prestan sus servicios en los sectores de

Hostelería, cuyas relaciones laborales con la Empresa se rigen por los Convenios Colectivos del propio sector.

Por sus peculiares características, quedan también excluidos los cargos de Director/a Gerente, Director/a de Juego, Subdirector/a de Juego y Adjunto/a a Gerente.

Art. 3 ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio empezará a regir desde el día 1 de enero de 2017 cualquiera que sea la fecha de su aprobación o de homologación y publicación, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Art. 4 DENUNCIA O PRÓRROGA.

El presente Convenio, a partir del 1 de enero del 2020 se prorrogará de año en año si no media denuncia por cualquiera de las partes afectadas por el mismo. La mencionada denuncia, para que tenga efecto deberá realizarse con al menos quince días de antelación a la fecha de vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse con arreglo a las normas establecidas para dicha acción por la legislación vigente en el momento de su realización.

Denunciado el Convenio Colectivo, desde la fecha de su expiración dejará de percibirse la cuantía del reparto de Propinas Variable establecido en el artículo 24.c.





El resto de las cláusulas normativas del Convenio mantendrán su vigencia en los términos previstos en el último párrafo del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), salvo las percepciones económicas recogidas en los artículos 23, 25 y 26 así como el 24, excluido el reparto de Propina Variable de su apartado c/ antes referido, que seguirán vigentes más allá del año previsto en el ya indicado último párrafo del art. 86.3 del ET por pacto expreso entre las partes.

En el caso de prorrogarse el presente Convenio, la Retribución Real Garantizada pactada en el mismo se verá incrementada de forma automática, aplicándole el índice que a estos efectos establece el I.P.C. consolidado del último año natural anterior al vencimiento.

Art. 5 COMISIÓN PARITARIA MIXTA.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión estará compuesta por tres vocales en representación de la Empresa y tres vocales en representación de los/as trabajadores/as, debiendo tener también cada representación nombrado un/a suplente.

Dicha Comisión tendrá su domicilio en los locales de la empresa CÁLIDA IBIZA S.A.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento determine la legislación vigente, y en concreto:

- a. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b. Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

Se hace constar, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que cuando se pretenda inaplicar las condiciones de trabajo que afectan a las materias señaladas en este artículo, deberá iniciarse un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días. En caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si a pesar de ello, se sigue sin llegar a acuerdo se someterá la cuestión al TAMIB, siguiendo el procedimiento establecido en el Acuerdo interprofesional por el que se creó. Si aun así se sigue sin llegar a un acuerdo se someterá la cuestión al Organismo Autónomo que haya asumido las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos.

Art. 6 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, estimadas en su cómputo anual y de forma conjunta, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente para el personal afectado por el mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de dichas condiciones, tanto si se trataba de condiciones reglamentarias convenidas, concedidas por la Empresa, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio.

Las condiciones económicas generales del presente Convenio absorberán y compensarán en su cómputo anual a las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a las que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superase los niveles económicos generales establecidos en el presente Convenio, también considerados en su cómputo anual.

Art. 7 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus facultades no homologase alguno de sus artículos, el presente Convenio quedaría sin eficacia en su totalidad debiéndose reconsiderar todo su contenido.

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponden todas las facultades reconocidas a la misma en el ordenamiento jurídico vigente y las que en el futuro se puedan reconocer. Para dicha organización, la Dirección oír al Comité de Empresa.



Art. 9 JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada laboral para el personal afecto al presente Convenio tendrá una duración máxima anual de 1.826 horas y 27 minutos o de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, computándose a dichos efectos como hora de trabajo la presencia efectiva del/de la trabajador/a en el centro de trabajo durante la jornada laboral establecida por la Empresa o autorizada por la Autoridad Laboral competente. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral para el personal adscrito al presente Convenio se realizará de forma total o parcialmente en horas nocturnas, excepción hecha para los departamentos de Limpieza, RR.HH., Mantenimiento, Sistemas y Administración.

En función de las necesidades del servicio, la Empresa, con un preaviso de cinco días, podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada máxima anual, lo cual equivale a 182,63 horas en cómputo anual. Para dicha distribución irregular, se tendrá en cuenta que la jornada ordinaria diaria se podrá prolongar hasta un máximo de nueve horas, debiendo compensarse esas horas de exceso en el horario a lo largo del año excepto para los/as trabajadores/as nocturnos/as cuya jornada no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

- a. Las que se trabajen por encima de la jornada máxima diaria de nueve horas.
- b. Aquellas que en cómputo anual superen la jornada anual o la parte proporcional de la jornada del año en la que se hayan prestado servicios si fuera inferior a un año.

Dichas horas se pagarán con un aumento del 40% sobre el salario hora ordinario que se colige en el presente Convenio. No se computarán como horas extras las que se trabajen en días festivos, siempre que en dichos días se trabaje la jornada laboral completa.

Módulo de cálculo para la Hora Extra = $((R.A.G + (Antigüedad \times 14))/1.826,27) \times 1,4$

Art. 10 DESCANSOS SEMANALES.

El personal acogido al presente Convenio disfrutará de dos días libres semanales consecutivos, siempre y cuando no quede afectada la planificación y/o imprevisibilidad de su disponibilidad, o no sea posible por motivo de reajustes necesarios debidos a cambios de turno. Estos descansos serán rotativos entre los diferentes días de la semana, restringiéndose, a los efectos de librar, los días que sean festivos o vísperas de festivos. No obstante y en relación a la distribución irregular de la jornada, la Empresa queda facultada para modificar, atendiendo a razones organizativas y/o productivas y exclusivamente durante el período de noviembre a abril para los departamentos de SS.TT. y Administración y de mayo a octubre para el resto de departamentos, la distribución de los descansos planificados en el horario previsto. Dicha facultad, respetando en todo momento el disfrute de un mínimo de tres días de descanso en un periodo de dos semanas, podrá ejercerse de la siguiente manera:

- Disposición de día libre programada en turnos, por lo que el/la trabajador/a conocerá previamente con un mes de antelación el/los día/s de los que dispondrá la Empresa. La disponibilidad de los días programados para los departamentos de Juego, Caja y Recepción sólo podrá realizarse en los meses de julio, agosto y septiembre, así como para los torneos de poker.
- Disposición de día libre por imprevisto durante los meses de mayo a octubre para los departamentos que durante los 6 meses de temporada baja tiene el descanso fijado domingos y lunes, y todos los meses del año para el resto de departamentos, no pudiendo ser el preaviso inferior a 48 horas. Este día libre trabajado podrá ser compensado económicamente a razón de 1,33 o bien, acumular su disfrute de tal manera que por cada 3 días de descanso trabajados se indemnizará con un día adicional. La elección de cualquiera de las dos alternativas posibles corresponderá al/ a la trabajador/a.

Módulo de cálculo día libre trabajado = $((R.A.G.+antigüedad) / 360) \times 1,33$

Para el ejercicio de esta facultad, se determinará un sistema conforme al cual se tengan en cuenta a los/as trabajadores/as en función del número de días libres de los que ya hubiera dispuesto la Empresa, así como si el día libre viene motivado por un cambio con otro/a compañero/a, teniendo en estos casos preferencia de no disposición sobre el resto de compañeros/as. Además de lo anterior, y exclusivamente para los casos de disposición de día libre por imprevisto, se designarán mensualmente un número determinado de trabajadores/as que serán susceptibles de ser llamados en el caso de que ocurriese tal imprevisto.

Para los dos casos de disponibilidad, a pesar de su cumplimiento obligatorio, se recoge la posibilidad de que dichos días libres disponibles puedan ser cubiertos de forma voluntaria, tanto por personal en situación de alta en la Empresa, como por personal que en ese momento no estuviera en dicha situación.





La Empresa, de común acuerdo con el/la trabajador/a, trasladará a otra fecha los días pendientes de descanso, pudiendo ser disfrutados dentro del año natural de la siguiente manera:

- en otro día distinto, acumulados o no al descanso semanal.
- acumulados en cualquier periodo.
- acumulados al periodo de vacaciones.
- Para los días libres programados en turnos, si se diera el caso de que fuera imposible el disfrute, éste se compensaría económicamente a precio de hora extra.

En caso de desacuerdo se acumularán al periodo vacacional.

Dentro de cada departamento se establecerá un sistema de rotación en los descansos semanales al objeto de que su reparto sea equitativo, procurando que cada trabajador/a disfrute, como días de descanso, del mismo número de viernes, sábados o domingos que otro/a trabajador/a de su mismo departamento o función. La Dirección de la Empresa hará un seguimiento de su desarrollo.

El/la trabajador/a que cause baja por enfermedad, accidente laboral o no, faltas de asistencia, permisos contemplados por la vigente legislación, por Convenio, o graciosamente concedidos por la Empresa, perderá los derechos sobre los días de descanso que estén programados durante el periodo de ausencia.

La Dirección de la Empresa aceptará los cambios en los descansos semanales que de común acuerdo soliciten por escrito los/as trabajadores/as, con una antelación mínima de 48 horas, siempre y cuando no se perjudique en modo alguno al servicio. En cualquier caso, no se podrá sobrepasar el límite de seis días seguidos de descanso ni el de doce días continuados de trabajo, salvo casos excepcionales autorizados expresamente.

Durante el tiempo en el que la sala de juego permanezca cerrada los domingos y lunes de los seis meses de temporada baja, el descanso semanal quedará fijado en esos dos días para los departamentos de Juego, Caja y Recepción. En los seis meses de temporada alta, el personal del departamento de Juego tendrá publicados los turnos del mes en curso y mes siguiente.

Art. 11 DESCANSO DIARIO.

Se establecen como descansos diarios computables formando parte de la jornada laboral, los tiempos que a continuación se indican:

Los/as Croupiers, atendiendo al esfuerzo de concentración que han de mantener en su trabajo, serán relevados por espacio de 15 minutos por cada hora trabajada en la mesa durante el tiempo que éstas permanezcan abiertas al público y salvo que se establezcan situaciones excepcionales.

Los/as trabajadores/as a quienes su hora de comienzo de jornada sea a partir de las 21:00 horas o que la finalización de la misma sea a partir de las 22:00 horas, tendrán derecho a 30 minutos para la cena, que en caso del departamento de Juego incluirán uno de sus descansos de 15 minutos.

El personal de los departamentos de Limpieza y SS.TT. con jornada continua de mañana, tendrá derecho a 30 minutos de descanso durante los cuales se desayunará. El mismo transcurrirá entre las 10:00 y las 10:30 horas de la mañana. El personal de los departamentos de Administración, RR.HH y Sistemas tendrá derecho a un tiempo de 15 minutos para desayunar, que se elegirá de manera que no menoscabe el servicio. El personal del departamento de Seguridad que esté realizando sus funciones en el puesto de control tendrá derecho a un descanso de 15 minutos en cualesquiera de sus turnos. Dicho descanso deberá realizarse en el propio puesto de trabajo cuando no hubiere persona responsable que pudiera sustituirle en su puesto durante ese tiempo. Se entiende que ante cualquier necesidad de su intervención deberá abandonar su descanso de manera inmediata para atenderla.

Los tiempos mencionados se entienden que serán para el personal cuya jornada de trabajo sea de cuarenta horas semanales.

Las posibles reducciones legales o convencionales del cómputo de horas semanales absorberán los tiempos de descanso, o para desayuno o cena, concedidos a los Departamentos de Limpieza, Seguridad, SS.TT., RR.HH., Sistemas y Administración.

Art. 12 TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Como norma general, el/la trabajador/a que realice funciones superiores a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, puede reclamar ante la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, podrá reclamar a la jurisdicción competente.

Igualmente como norma general, cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.





Asimismo, se acuerda que los/as croupiers de segunda y tercera categoría que en temporada alta atiendan habitualmente a partidas en las mesas de ruleta americana y black jack con mínimos de 10 euros o superior para el primer caso, y de 50 euros o superior en el segundo caso, cobrarán el diferencial a la categoría superior que ostentasen. A estos efectos, se considerará que el desempeño de su trabajo en esas mesas es habitual cuando se realice en más del 50% de los días de trabajo efectivo en el mes, independientemente del tiempo que lo ejerciera en cada jornada. Para los/las croupiers de 2ª, 3ª y 4ª en que el desempeño de juego efectivo sea inferior a ese 50%, cobrarán por los días concretos en que lo hayan realizado.

Este acuerdo específico en relación al grupo de croupiers de segunda y tercera categoría que se considere que realizan las funciones de categoría superior de manera habitual según lo expuesto anteriormente, exige la renuncia expresa por su parte a la norma general desarrollada en el primer párrafo de este artículo. Esta renuncia en ningún caso afectará a la posibilidad de ascenso en caso de vacante establecida por la Empresa, entendiéndose que la renuncia es sólo respecto al periodo de tiempo trabajado en el que se han ejercido funciones de superior categoría y se ha cobrado por ello.

Ello no obstante, con el fin de facilitar la promoción, y atendiendo a la importancia de ir practicando los conocimientos teóricos adquiridos para el desempeño de funciones de superior categoría y de confirmar el mérito para alcanzarla, se acuerda que, a criterio de la Dirección de la Empresa y aprovechando las oportunas situaciones para ello, se realicen prácticas en este sentido. Si se hubiera alcanzado el nivel de eficacia suficiente, la Empresa otorgará certificación acreditativa. No habiendo, a juicio de la Dirección, suficiente nivel, podrá ser reiterada la realización de las mismas, previa aprobación del Comité de Empresa.

Por tanto, y considerando que la realización de dichas prácticas requiere un especial esfuerzo de supervisión sobre las mismas, las jornadas en que un/a trabajador/a realice este tipo de prácticas no tendrán derecho a diferencia retributiva, hasta un límite máximo de 15 días. La realización de dichas prácticas estará sujeta a la solicitud previa presentada ante la Dirección, por parte del empleado/a que desee realizarlas.

Si, por necesidad perentoria e imprevisible de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas de categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y los demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo en todo caso a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Art. 13 MODIFICACIONES Y EXCLUSIVIDAD.

La Empresa informará al personal afectado por el presente Convenio, de todas las modificaciones que aparezcan tanto en el plano laboral como en el profesional en relación a la actividad laboral de los mismos, notificando al Comité de Empresa dichas modificaciones.

El personal afecto al presente Convenio no podrá realizar las funciones profesionales que realiza en dicha Empresa en ninguna otra empresa o club privado, salvo autorización escrita de la Dirección de CÁLIDA IBIZA S.A., aportando los datos necesarios de la Empresa a efectos de declaración de pluriempleo.

Art. 14 COBERTURA DE PLAZAS.

Para el ingreso de nuevo personal se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Lo que establezca la legislación vigente, el Reglamento de Casinos de Juego y las Normas de la Conselleria competente en materia de juego del Govern Balear.
- Lo que acuerde el Consejo de Administración y la Dirección de la Empresa.
- Los/as aspirantes podrán ser sometidos por la Empresa a las pruebas de capacidad técnica, nivel cultural, o psicoprofesionales que se consideren pertinentes para determinar su mérito al puesto.
- En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa aquel personal que haya desempeñado en la misma trabajos de carácter eventual, interino o con contrato de tiempo determinado.

Cuando se produzca una vacante la Empresa lo pondrá en conocimiento del personal para que cualquier trabajador/a pueda, previa realización de las pruebas oportunas, acceder a dicha vacante.

La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar cada seis meses al Comité de Empresa una relación del personal en plantilla afecto a este Convenio, señalando el número de trabajadores/as que componen cada sección funcional y su categoría profesional así como la fecha de ingreso en la Empresa.

Art. 15 PERÍODO DE PRUEBA.

Las admisiones de nuevo personal en la Empresa en las funciones a que se refiere el presente Convenio se realizarán con arreglo a lo establecido en la legislación vigente y con lo que determine la Conselleria competente en materia de juego del Govern Balear.

El periodo de prueba será de 60 días para todo el personal salvo:



Responsables departamentos	6 meses
Área 1: grupos profesionales 4 y 5	15 días
Área 3: grupo profesional 4	15 días
Área 7: grupo profesional 2	15 días

Art. 16 EXCEDENCIAS.

Además de las excedencias recogidas en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el personal fijo o fijo discontinuo con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar excedencia en las condiciones y casos siguientes:

1. Podrá gozar de excedencia por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dicha excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Excedencia especial por tiempo no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo y con garantía de reincorporación al término de la misma, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen ambos, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho simultáneamente. En el caso de que por un nuevo nacimiento o adopción se tuviera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
3. Excedencia especial para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, sea ésta voluntaria, especial o forzosa.
4. Excedencia no inferior a seis meses e inferior a un año con incorporación inmediata previo aviso para el personal fijo ordinario. Para el personal fijo discontinuo cuyo periodo de trabajo sea inferior a seis meses, ésta se entenderá concedida para la temporada en la que ha sido solicitada.

Las excedencias que se contemplan en el presente artículo no devengarán antigüedad alguna, excepción hecha del punto 1 y 2, permaneciendo mientras tanto suspendido el contrato de trabajo con arreglo a lo legalmente dispuesto.

La solicitud de reingreso habrá de efectuarse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia concedida. El incumplimiento de este requisito implicará renuncia a la reincorporación al puesto de trabajo.

Salvo que la legislación vigente determine otra cosa, no se tendrá derecho a la concesión de una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde la finalización del disfrute de otra anterior, exceptuando que ésta sea la recogida en el punto 2.

Art. 17 VACACIONES.

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, pudiendo ser disfrutadas en un solo periodo o, de común acuerdo entre Empresa y trabajador/a, en más de uno. La retribución del periodo anual de vacaciones se realizará de acuerdo con el importe de la Retribución Real Mes Garantizada establecida en el Anexo II del presente Convenio. También se percibirá la correspondiente participación en el Tronco de Propinas.

Los indicados treinta días de vacaciones comprenden un mínimo de 8 y un máximo de 9 días de descansos semanales. Ello se tendrá en cuenta en los casos en que el disfrute sea en periodos discontinuos.

No obstante lo anterior, debido a causas organizativas y a la incidencia que la actividad de los departamentos de Administración, RR.HH. y Sistemas tiene sobre el funcionamiento de la Empresa, dichos departamentos disfrutarán de un periodo anual de 22 días laborables de vacaciones, que deberán ser disfrutados de forma fraccionada con un máximo de 10 días laborables siempre y cuando el periodo total de ausencia no sea superior a dos semanas.

La fecha de disfrute se realizará de acuerdo al calendario de vacaciones que para cada departamento se elaborará, pero siempre atendiendo a los siguientes puntos:

1. Dado el carácter estacional de la actividad de la Empresa, durante los meses de julio, agosto y septiembre no se programarán vacaciones como norma general.





2. Aquellos/as trabajadores/as que tuviesen hijos/as en edad escolar tendrán preferencia sobre los demás para escoger sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares, tanto en Semana Santa como en Navidad.

Esta preferencia también se aplicará para los/as trabajadores/as que sean pareja de hecho de un padre o madre con hijos/as en edad escolar y que convivan con la pareja de hecho.

El calendario de vacaciones de cada departamento será elaborado por el/la responsable del mismo, habiendo sido oídos los/as trabajadores/as, en el mes de octubre de cada año con el fin de que se pueda dar a conocer antes del uno de noviembre. Ante los eventuales desacuerdos, se podrán presentar alegaciones antes del uno de diciembre.

La Dirección y el Comité de Empresa resolverán dichas alegaciones en el plazo máximo de 15 días, a partir del cual se harán públicos los turnos definitivos.

Se establece el 24 de diciembre como única noche del año en que el Casino permanecerá cerrado, siempre y cuando la Conselleria competente en materia de juego del Govern Balear lo autorice previamente. La jornada que se inicia el 31 de diciembre se considerará día laboral normal a todos los efectos.

Art. 18 FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

El personal afecto al presente Convenio acepta trabajar las fiestas abonables no recuperables si lo requiere la Dirección de la Empresa por razones de necesidad en el desarrollo de la actividad de la misma.

En el caso de que se trabaje en dichas fiestas se podrá, de común acuerdo entre Empresa y trabajador/a:

- a) acumularlas al periodo anual de vacaciones.
- b) disfrutarlas acumuladas en periodo distinto.
- c) disfrutarlas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.
- d) ser compensadas en metálico a finales de mes.

La elección la deberá realizar el/la trabajador/a por escrito al departamento de Recursos Humanos en los quince primeros días del mes de diciembre de cada año –o al inicio de la relación laboral si lo hace con posterioridad a dichas fechas-, haciendo referencia al año siguiente. De esta manera se podrá planificar su disfrute juntamente con el de las vacaciones a que se hace mención en el artículo anterior.

En caso de desacuerdo se acumularán al periodo vacacional.

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, a los catorce festivos anuales, en el caso de que se hubiesen trabajado todos, se le añadirán seis días más como compensación a los descansos que se disfrutarían cada cinco días trabajados.

Es voluntad de la Empresa que, siempre y cuando no perjudique al correcto servicio, los cincuenta días(o parte proporcional correspondiente) de asueto (treinta por vacaciones, catorce por festivos y seis por compensación de descansos) se puedan disfrutar en un periodo continuado. Por si ello no fuera posible, el/la trabajador/a se compromete a disfrutar esos cincuenta días en dos periodos discontinuos.

En el caso de que se opte por disfrutarlos en periodo no continuado, no se obtendrá el beneficio de los días adicionales. Ahora bien, esos festivos se podrán disfrutar en periodos de cinco días entre los días libres correspondientes al trabajador/a, siempre y cuando la correcta organización del trabajo lo permita.

En cualquiera de los casos anteriores, la coincidencia de un festivo con un periodo de incapacidad temporal, licencia retribuida o cualquier otro tipo de absentismo, se entenderá como no trabajado, por lo que no será susceptible de compensación alguna.

Cuando la falta de disfrute de los festivos se compense económicamente se hará con arreglo a la siguiente fórmula:

Módulo de cálculo Festivo= ((R.M.G + Antigüedad + C. Salarial)/30) x 1,75

Art. 19 LICENCIA RETRIBUIDA.

El personal, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.
2. Cinco días por nacimiento de un hijo/a.
3. Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de



hecho, padres, hermanos/as o hijos/as, y hasta un máximo de cuatro veces al año, un periodo de tres días si ocurre dentro de la isla de Eivissa, o de cinco si es fuera de ésta.

En el supuesto de que el/la empleado/a así lo considerase, tendrá la opción de acogerse a la licencia retribuida que por estas mismas causas se recoge en el art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal de nueva incorporación deberá comunicar a la Empresa en el momento de la firma del contrato laboral, la opción elegida. Para el resto del personal, el plazo de comunicación de la opción elegida será de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Las partes convienen que lo regulado en este artículo tendrá una eficacia temporal restringida a la duración pactada del presente convenio por lo que una vez expirado el mismo dejara de tener eficacia salvo pacto expreso en contrario para su renovación.

4. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos/as o hijos/as, un periodo de tres días si ocurre dentro de la isla de Eivissa o de cinco si es fuera de ésta.

5. Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (salvo en el caso de hermanos que es de aplicación el punto 3), dos días; cuatro si acaeciese fuera de la isla.

6. Por matrimonio de padre o madre, hijos/as o hermanos/as se tendrá derecho a un día si es dentro de la isla, o tres si es fuera de ella.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Un día por bautizo de un hijo/a.

9. Se tendrá derecho a un máximo de tres días al año y en un único proceso, para intervención o prueba quirúrgica realizada por prescripción facultativa de la Seguridad Social, siempre que se avise con una antelación no inferior a siete días (salvo caso de urgencia) cuando se trate de personal fijo o fijo discontinuo, debiendo aportar el informe o la justificación médica correspondiente.

10. Acumulación lactancia. En el supuesto de que la trabajadora haya optado por disfrutar el permiso por lactancia acumulado en jornadas completas, se registrará por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, vacaciones.
- b) La trabajadora deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del/ de la hijo/a, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

Los motivos que se aleguen para acogerse al beneficio de las licencias y permisos aquí recogidos, deberán ser fehacientemente justificados por escrito. Para ser considerada pareja de hecho se deberá acreditar la inscripción en el registro municipal o autonómico existente a tal efecto.

Art. 20 LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

El personal afecto al presente Convenio podrá solicitar una licencia no retribuida por espacio de 15 días. Deberá solicitarlo por escrito ante la Dirección de la Empresa con al menos diez días de antelación. La Empresa lo concederá siempre y cuando quede garantizado el servicio en dicho periodo, tal y como ordinariamente se viniera realizando. Caso de que se dé la circunstancia de enfermedad grave a la que se hace referencia en el punto 3 del Art. 19 del presente Convenio, la licencia no retribuida de 15 días se considerará automáticamente concedida cuando el/la trabajador/a lo solicitase por cualquier medio.

Art. 21 ESTRUCTURA DEL PERSONAL.

El personal sujeto al presente Convenio, atendiendo a los cometidos generales que desempeña, se encuadra en 10 áreas las cuales a su vez, atendiendo a las funciones ejercidas se dividen en Grupos Profesionales. Área es la unidad orgánica que reúne a un grupo de trabajadores/as en torno a un conjunto de tareas y actividades que conforman una función básica de la estructura de la empresa. Las categorías clasifican a las personas trabajadoras atendiendo a su nivel de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño de sus tareas profesionales.





ÁREA		GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	CATEGORÍAS
1	JUEGO	1	1	Inspector/a 1ª
			2	Inspector/a 2ª
		2	1	Croupier 1ª
			2	Croupier 2ª
			3	Croupier 3ª
		3	1	Croupier 4ª
			2	Croupier Debutante
		4	1	Croupier Torneo Poker
5	1	Ensaladera		
2	CAJA	1	1	Jefe/a de Caja
			2	Subjefe/a de Caja
		2	1	Cajero/a 1ª
			2	Cajero/a 2ª
3	RECEPCIÓN	1	1	Jefe/a de Recepción
			2	Subjefe/a de Recepción
		2	1	Recepcionista
		3	1	Ayudante de Recepción
4	MÁQUINAS DE AZAR	1	1	Jefe/a de Máquinas
			2	Subjefe/a de Sala de Máquinas
		2	1	Cambista de 1ª
			2	Cambista de 2ª
5	SEGURIDAD	1	1	Jefe/a de Seguridad
			2	Subjefe/a de Seguridad
		2	1	Agente de 1ª
			2	Agente de 2ª
6	SSTT	1	1	Jefe/a Mantenimiento
		2	1	Oficial 1ª
			2	Oficial 2ª
3	1	Ayudante de Mantenimiento		
7	LIMPIEZA	1	1	Gobernanta
		2	1	Limpieza y Lencería
		1	1	Jefe/a Administración
			2	Jefe/a de Contabilidad
			1	Oficial 1ª





8	ADMINISTRACIÓN	2	2	Oficial 2ª
			3	Oficial 3ª
			3	Secretario/a Dirección
		4	1	Auxiliar Administrativo/a
9	SISTEMAS	1	1	Jefe/a Sistemas
		2	1	Oficial 1ª
			2	Oficial 2ª
			3	Oficial 3ª
		4	1	Auxiliar Administrativo/a
10	RRHH	2	1	Oficial 1ª
			2	Oficial 2ª
			3	Oficial 3ª
		4	1	Auxiliar Administrativo/a

La relación y descripciones de Áreas, Grupos Profesionales y Categorías del presente Convenio son meramente enunciativas y no implica la existencia de todas y cada uno de las mismas.

Art. 22 DE LAS CATEGORÍAS DE CROUPIER Y LA FUNCIÓN DE JEFE/A DE MESA.

Entre las funciones que se desarrollan por las categorías que de forma genérica denominamos CROUPIER, se encuentra como especialmente distinguida la función de Jefe/a de Mesa, cuya realización habitual se adscribe a las tres primeras categorías, en la forma en que se especificará, y cuyo ejercicio se retribuye mediante el denominado PLUS DE JEFE DE MESA, que en el Artículo 29 del presente Convenio se establece, por ello:

El/la Croupier 1ª - Jefe/a de Mesa tiene como función principal dirigir la partida, controlar los cambios realizados y resolver en primera instancia los problemas que durante el transcurso de la misma se presenten. Por otra parte, atendiendo a la importancia de las partidas que se desarrollan en las mesas de mínimo 10 euros o superior, y ya que en ellas se precisa del servicio de los mejores profesionales del Juego, los/as Croupiers 1ª - Jefes/as de Mesa podrán ser asignados/as a realizar las funciones de Croupier propiamente dicho, en tales mesas.

Los/as Croupiers 2ª - Subjefes/as de Mesa A y los Croupiers 3ª - Subjefes/as de Mesa B podrán en todo momento realizar indistintamente funciones de Jefe/a de Mesa o de Croupier propiamente dicho, dependiendo de las necesidades del servicio.

Los/as Croupiers 4ª ejercerán habitualmente las funciones de Croupier propiamente dicho, y, ocasionalmente o en temporada alta, podrán ejercer de Jefes/as de Mesa, cobrando por ello un Plus de Jefe/a de Mesa que en las tablas salariales se establece, y que retribuye íntegramente el ejercicio de dicha función tal y como establece el presente Convenio Colectivo.

Los/as Croupiers 4ª que conozcan con suficiencia un mínimo de tres juegos de los siguientes: Ruleta, Blackjack, Punto y Banca y Poker, y hayan permanecido tres años de trabajo efectivo en dicha categoría tendrán preferencia de acceso a la categoría inmediata superior frente a cualesquiera otros.

Los/as Croupiers Debutantes, si superan el periodo de prueba, permanecerán, como máximo, un año de trabajo efectivo en esta categoría, accediendo después de este periodo de forma automática a la categoría inmediatamente superior.

Los/as Ensaladeras tienen como misión exclusiva auxiliar al/la Croupier en la recogida y ordenamiento de las fichas de juego, no pudiendo, en ningún caso, sustituir a éste/a en su puesto de trabajo.

Los/as Croupiers Auxiliares de Torneo de Poker trabajarán exclusivamente para los torneos y para la modalidad de "Sit & Go", por lo que no podrán trabajar en las mesas de juego incluidas las de "Poker Cash". Tendrán una jornada mínima garantizada de cinco horas por día y máxima de 9 horas, siendo su retribución hora calculada en base a la R.A.G. de Croupier 4ª y a la jornada máxima anual del presente Convenio. En el importe resultante quedarán incluidos todos los conceptos susceptibles de retribución por parte del/la trabajador/a. El Croupier Auxiliar de Torneo de Poker podrá permanecer hasta un máximo de una hora y 30 minutos en la mesa, no obstante, en el cómputo general de la jornada, el tiempo en mesa no podrá superar un 80% del tiempo total de la jornada laboral. La Empresa se compromete a efectuar los cursos de capacitación necesarios para que todo el personal adquiera progresivamente el conocimiento de los diferentes juegos.





Se creará una bolsa de trabajo con las condiciones de la categoría antes descrita, para que puedan inscribirse aquellos/as trabajadores/as interesados/as en trabajar para los torneos y en la modalidad de "Sit & Go", procediendo en el caso del personal fijo discontinuo según el orden de antigüedad.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 23 RETRIBUCIONES EN GENERAL

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio estarán compuestas por las siguientes partidas:

A/ Una RETRIBUCIÓN MENSUAL GARANTIZADA compuesta de:

1. Un Salario Real Garantizado mensual compuesto por SALARIO BASE, NOCTURNIDAD, PLUS CONVENIO, SUPLIDOS, PLUS DE TRANSPORTE Y PLUS JEFE DE MESA.
2. Una PROPINA GARANTIZADA, como retorno adicional a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio, y cuya cuantía viene establecida en el Anexo II. Este retorno garantizado del Tronco de Propinas se abonará con cargo a la Empresa en caso de que el retorno directo previsto en el mencionado artículo alcanzase al 100% de la Masa Total de Propinas. En cualquier caso, la Empresa garantizará al personal la percepción de este retorno, anticipándolo de futuras propinas en el supuesto de que algún mes la Masa Total de Propinas no alcanzase para la realización de este retorno, una vez repartidos todos los demás retornos.

Las cuantías de los conceptos referidos en este apartado son las que aparecen relacionadas en el Anexo II, para el periodo comprendido entre el 01/01/2017 y el 31/12/2017. Para el periodo comprendido entre el 01/01/18 y el 31/12/18 a las tablas se les aplicará un incremento de 1,25% .Para el periodo 01/01/19 a 31/12/19 se incrementarán un 1% sobre las del año precedente.

Se establece una posible subida adicional de tablas salariales a aplicar a partir del 1 de enero del 2020 en caso de que se produjera un diferencial entre el IPC en promedio del periodo 2017-2019 y el incremento fijo en tablas salariales en promedio del mismo periodo según lo siguiente:

- El porcentaje final adicional que incremente las tablas salariales del año 2019, con efecto desde el 1 de enero de 2020, será el que corresponda según el nivel de ingresos generales reales alcanzados por los conceptos de Mesas, Propinas, Máquinas de Azar y Entradas en el periodo 2017-2019 que se muestra en la tabla correspondiente al documento anexo III. En todo caso, el diferencial referido constituirá el nivel máximo, aplicándose el porcentaje proporcional correspondiente en caso de que la cantidad final alcanzada estuviera entre 35.161.343,42.- y 37.411.343,42.-
- En ningún caso el porcentaje establecido para la tabla salarial del 2020 tendrá carácter retroactivo, siendo la referencia la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2019.

B/ Una participación en la MASA DE PROPINAS que se establece en el Artículo 24.

C/ Otras retribuciones de abono extraordinario que se contemplarán en los siguientes artículos del presente Convenio.

Art. 24 PROPINAS DEL PERSONAL

De acuerdo con lo dispuesto en el vigente Reglamento de Casinos de Juego y siendo así que la Masa Total de Propinas no alcanza para cubrir los dispendios reglamentarios, la Empresa, del total de la Masa de Propinas recibidas en los Departamentos de Juego, Caja, Recepción y Máquinas de Azar, e independientes del resto de retribuciones establecidas en el presente Convenio, retornará una parte de la misma en función de diferentes circunstancias y a través de distintos conceptos aplicables, en cada caso, a unos/as u otros/as trabajadores/as. Dicho retorno se divide en conceptos fijos y variables:

A. TRONCO DE PROPINAS: Dentro de los conceptos fijos, se retornará el 39% al personal sujeto al mismo, según la distribución que más abajo se expone, fracción a la que llamaremos Tronco de Propinas.

Quedará exceptuado del retorno de Tronco de Propinas el personal de la Empresa que, sujeto al presente Convenio, no se encontrase realizando de forma efectiva sus funciones propias ni cualquier otro tipo de servicio encargado por la Empresa por causas imputables a la voluntad libre de la Dirección de la misma. No obstante y a efectos aclaratorios pero no exhaustivos, se considera que el/la trabajador/a de la Empresa que se halle impartiendo o realizando cursillos organizados por la misma, o haya acudido por orden de ésta a cursillos, conferencias, convenciones, ferias, etc..., se encuentra realizando a los efectos previstos en este párrafo sus funciones o servicios por cuenta de la Empresa, y por consiguiente no se excluirán dichos trabajadores/as de su participación en el Tronco de Propinas en ese tiempo.

El Tronco de Propinas se dividirá en tres fracciones, correspondiendo un 35% a los Departamentos de Juego, Caja, Recepción y Máquinas de Azar. Un 3% corresponderá a los Departamentos de Administración, Seguridad, SS.TT., RR.HH., Sistemas y Limpieza. Se entregará al





Comité de Empresa como fondo para atender a sus gastos y necesidades un 1%.

Este reparto se hará según la distribución de puntos que se establece en el Anexo I y, en su caso, añadiendo el plus por antigüedad establecido en el artículo 25. El valor del punto en cada una de las secciones del reparto de propinas establecidas en el párrafo anterior se calculará dividiendo diariamente la cantidad total de propinas a distribuir en cada sección, es decir, el 35%, el 3% y el 1% respectivamente entre el total de los puntos que diariamente exista en cada una de las secciones.

Se aclara que los puntos asignados en cada categoría profesional, según el Anexo I mencionado corresponden a cada trabajador/a que la desempeñe y no al conjunto de la categoría profesional.

B. INDEMNIZACIÓN POR QUEBRANTO: También como concepto fijo, el personal de la Sección de Juego, Departamentos de Máquinas de Azar y Caja, recibirá con cargo a la Masa de Propinas, una vez deducido el 39%, las cuantías que a continuación se relacionan en concepto de quebranto de moneda. Los eventuales sobrantes de caja no podrán compensar los faltantes de los que debe responder el personal, salvo relación directa e indubitada de uno con otro, la cual deberá ser certificada por un miembro del Comité de Dirección.

Las cuantías mensuales por jornada completa y persona son:

- MÁQUINAS DE AZAR:

Jefe/a de Máquinas de Azar	72,12 euros
Subjefe/a de Sala de Máquinas de Azar	72,12 euros
Operador/a Cambista Primera	72,12 euros
Operador/a Cambista Segunda	54,09 euros
Operador/a Cambista Tercera	18,03 euros

- CAJA:

La cuantía anual para el conjunto del departamento de Caja (que se prorrateará mensualmente repartiéndose en función del número de puntos de cada empleado/a del departamento, asignados en función de la categoría y antigüedad), será la resultante de aplicar la siguiente fórmula a cada año natural:

$$Q_n = Q_{n-1} \times [1 - (\%T_{pn} - \%T_{p\ n-1})] \times MT_{n-1}$$

$$100 MT_{n-2}$$

Donde:

Q_n = importe de la propina a repartir en concepto de Quebranto.

Q_{n-1} = importe del mismo concepto del año anterior.

% T_{pn} = % del tronco de propinas del año a determinar.

% $T_{p\ n-1}$ = % del tronco de propinas del año anterior.

MT_{n-1} = masa total de propinas del año anterior.

MT_{n-2} = masa total de propinas del año precedente al anterior.

C. PROPINA VARIABLE: Se establece un reparto adicional de la Masa de Propinas en concepto de REPARTO ESPECIAL DE PROPINA. Dicho reparto se llevará a cabo exclusivamente si se cumplen los objetivos pactados entre la Empresa y el Comité para cada año de los de vigencia del mismo.

LÍMITE DE LA PROPINA DEL PERSONAL: En ningún caso, la suma total de propinas a repartir al personal podrá exceder de la Masa de Propinas recaudadas en el año. En caso de que el total a repartir según lo anteriormente establecido superara dicha Masa, la prioridad de devengo y cobro se establece en el siguiente orden: 1º Tronco de Propinas; 2º Indemnización por Quebranto; 3º Reparto Especial de Propina.

En la situación de que el total de propina repartida al personal sea inferior a la Masa, el resto se aplicará al retorno por otros conceptos de Convenio o discrecionales por parte de la Empresa y a cubrir, hasta donde alcance, los salarios, cuotas de Seguridad Social y las atenciones y

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1011300





servicios sociales a favor del indicado personal, según estipula el Artículo 45.5 del antedicho Reglamento.

Art. 25 PLUS DE ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio recibirá un PLUS DE ANTIGÜEDAD no acumulativo, de carácter mensual y a percibir mensualmente, con cargo al Tronco de Propinas, asignándose una cantidad adicional de puntos, según se relaciona:

3 años de trabajo efectivo	5 puntos
5 años de trabajo efectivo	10 puntos
10 años de trabajo efectivo	15 puntos
15 años de trabajo efectivo	20 puntos
20 años de trabajo efectivo	25 puntos

El importe de este Plus se cobrará conjuntamente con la participación en el Tronco de Propinas que se contempla en el artículo 24 de este Convenio.

Art. 26 PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a dos Pagas Extraordinarias Anuales pagaderas los días 20 de junio y 20 de diciembre en una cuantía, cada una de ellas, equivalente al importe de la suma de las cuantías mensuales establecidas para el Salario Base, Nocturnidad, Plus Convenio y Plus Jefe/a de Mesa y Antigüedad para aquellas personas que mantengan el concepto.

Art. 27 AYUDA POR PATERNIDAD/MATERNIDAD.

La Empresa abonará a cada trabajador/a, con más de seis meses de antigüedad en la misma, por el nacimiento de cada hijo/a, la cantidad de 60,10 euros.

Art. 28 PREMIO DE FIDELIZACIÓN.

El personal afecto al presente Convenio que a la finalización de su relación laboral con la Empresa acumule una antigüedad de 10 años en la misma, tendrá derecho a percibir como premio por la fidelidad mantenida con la Empresa una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario mensual garantizado en el momento de su extinción, sea cualquiera que fuere la causa de la misma a excepción de la de DESPIDO PROCEDENTE.

En el caso de que la extinción de la relación laboral se produjera a partir de cuatro años antes de la edad legal de jubilación (ELJ), el premio se regirá según la siguiente tabla:

ELJ - 4 años	ELJ - 3 años	ELJ - 2 años	ELJ - 1 año	Edad legal jubilación	* ELJ + 1 día	* ELJ + 1 año y 1 día
6 mensualidades	5 mensualidades	4 mensualidades	3 mensualidades	2 mensualidades	1 mensualidades	0 mensualidades

En el supuesto de que el/la trabajador/a esté en situación de jubilación parcial, en el momento de alcanzar la jubilación total, el importe del premio será el que le correspondería de estar prestando sus servicios en la Empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada para la jubilación parcial, salvo que se haya acordado de otra manera en pactos individuales.

Art. 29 PLUS DE JEFE/A DE MESA.

Se establece un Plus de Jefe/a de Mesa que retribuye de manera concreta y suficiente el ejercicio de las funciones de Jefe/a de Mesa. Este Plus se abonará en todas las mensualidades, así como en vacaciones y pagas extraordinarias, a todos/as los/as empleados/as de las categorías de CROUPIER 1ª JEFE/A DE MESA, CROUPIER 2ª SUBJEFE/A DE MESA A, CROUPIER 3ª SUBJEFE/A DE MESA B. Y a las demás categorías, cuando realicen dicha función, se les abonará este Plus en proporción al tiempo efectivamente realizado. El Plus se inserta en las Tablas Salariales y se prorrateará en catorce pagas anuales.

Art. 30 AYUDA POR MATRIMONIO Y AYUDA ESCOLAR.

Los/as trabajadores/as que contraigan matrimonio o se registren en el Registro Oficial de parejas de hecho y tengan una antigüedad de más de seis meses en la Empresa, percibirán una ayuda cifrada en la cantidad de 180,30 euros. Asimismo, el personal que acredite tener algún hijo/a

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1011300



en edad escolar, cursando estudios de Enseñanza Primaria o Enseñanza Secundaria Obligatoria, y en cualquier caso hasta la edad máxima de 16 años, tendrán derecho a percibir una ayuda de 12,02 euros mensuales en los meses comprendidos entre septiembre y junio de cada curso escolar, ambos inclusive, por cada uno de los/as hijos/as que cumplan dicha condición. Para el personal fijo, la percepción de dicha ayuda se realizará anticipadamente en un solo pago en la nómina del mes siguiente a aquél en el que se presentara la documentación justificativa por el importe íntegro de los meses del curso escolar a que se tuviera derecho. Caso de causar baja en la Empresa con anterioridad a la finalización del periodo de cobro anticipado, el exceso será descontado de la liquidación.

Art. 31 UNIFORMES.

El personal que, ya sea por necesidad de trabajo, ya por disposición de la Empresa, tenga que vestir uniforme, tendrá derecho a que se le facilite por la misma un uniforme cada año de trabajo efectivo, el cual sólo podrá usar dentro de las dependencias del Casino y para su trabajo específico, y cuya conservación y limpieza correrán a cargo del usuario. Estos uniformes deberán estar siempre en perfecto estado de conservación y aseo. Con respecto al calzado del personal uniformado, la Empresa pagará en nómina como compensación de su falta de entrega la cantidad de 3€ mensuales, excepto para los meses de julio, agosto y septiembre que será de 6€ mensuales. Éste deberá ser según el modelo y color exigido por la Empresa.

El Comité de Empresa será oído como asesor técnico en la elección de nuevo uniforme.

Art. 32 MANUTENCIÓN.

El personal cuya hora de comienzo de jornada sea entre las 16:00 y las 23:30 horas, así como los que su hora de finalización de jornada fuese entre las 22:30 y las 04:00 horas, tendrán derecho a cena gratuita por parte de la Empresa.

Por otra parte, el personal de Limpieza, Mantenimiento, Administración RR.HH., Sistemas y Seguridad tendrán derecho a un desayuno consistente en pan, fiambre, café, café con leche o infusión, siempre y cuando estén de servicio.

Art. 33 PAGO DE SALARIOS Y DEVENGO MENSUAL.

El pago de los salarios devengados se efectuará por transferencia bancaria el último día del de cada mes salvo en aquellos meses en los que dicho día no sea laborable, en cuyo caso el abono se realizará el primer día laborable del mes siguiente.

El Tronco de Propinas que se abona en cada paga será el comprendido entre los días 26 del mes anterior y el 25 del mes en curso, ambos inclusive.

Art. 34 ANTICIPOS.

El personal tendrá derecho a un anticipo de hasta el 90% de su salario líquido mensual, que podrá solicitar al Departamento de RR.HH. de la Empresa entre los días 10 y 25 de cada mes, ambos inclusive. El pago del anticipo siempre se hará mediante transferencia a la cuenta bancaria donde está domiciliada la nómina.

Art. 35 ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

En el supuesto de procesos de I.T. que produzcan baja superior a 15 días de duración consecutiva, el personal con una antigüedad superior a 6 meses tendrá derecho a que a partir del decimosexto día de baja le sean complementadas las prestaciones legales que le corresponden hasta alcanzar la cuantía de la Retribución

Real Garantizada que le corresponderían si estuviese en activo y siempre y cuando, durante dicho periodo de I.T. no realice trabajo alguno, sea éste remunerado o no.

Esta prestación complementaria se mantendrá durante un período máximo de 3 meses de permanencia en situación del mismo proceso de I.T. En el caso de accidente laboral el/la trabajador/a tendrá derecho desde el primer día de la baja a la percepción de la Retribución Real Garantizada y a la participación en el Tronco de Propinas, hasta el límite de 3 meses para este último concepto. En caso de procesos de I.T. no producidos por accidente laboral, como norma general, se tendrá derecho a participar en el Tronco de Propinas a partir del cuarto día inclusive y hasta los 90 días. Ello no obstante, si ese proceso de I.T. fuese el primero que sufriese el/la trabajador/a en el año, y no hubiese estado sometido a ningún otro en los seis meses anteriores ni hubiese dejado de acudir a su trabajo por motivo diferente a cualquiera de los establecidos en el presente Convenio, tendrá derecho a participar en el Tronco de Propinas desde el primer día. Por otra parte, la Comisión Paritaria Mixta –en reunión llevada a cabo por iniciativa de la parte social-, podría decidir por votación favorable de la mayoría de sus miembros que a un/a trabajador/a que no cumpliera los requisitos establecidos en el anterior párrafo se le hiciese partícipe desde el primer día del proceso de I.T. del reparto del Tronco de Propinas.

Caso de superarse el plazo de 90 días de un proceso de I.T., se reunirá la Comisión Paritaria definida en el Artículo 5 con el fin de decidir si



procede seguir recibiendo el complemento salarial y la participación en el Tronco de Propinas, hasta un límite máximo de 12 meses a contar desde la fecha de la baja. La votación será secreta y el desacuerdo por falta de mayoría implicará la continuación de la complementación y la participación en el Tronco de Propinas del/de la trabajador/a hasta el límite de dichos 12 meses.

Al causar baja laboral transitoria por enfermedad común o accidente, sea éste laboral o no, deberá presentarse a la Empresa el parte de baja antes de las 48 horas, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

En cualquier caso, la retirada del complemento por parte de la Comisión Paritaria no se considerará sanción disciplinaria.

Art. 36 ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Las circunstancias y naturaleza del trabajo hacen que sea muy importante tanto la asistencia como la puntualidad.

Por ello, se conviene en reglamentar las faltas de asistencia y puntualidad injustificadas, de tal manera que se limite en lo posible el absentismo laboral. Así, las faltas de asistencia darán lugar a la pérdida del total de la retribución del día y de la participación en el Tronco de Propinas, sin que en ningún caso sea considerado sanción y sin perjuicio de las cotizaciones e impuestos que correspondieren.

Cuando un/a trabajador/a tenga que ausentarse de su puesto de trabajo por encontrarse indispuerto/a, tendrá derecho a cobrar dicho día de trabajo siempre y cuando haya realizado un mínimo del 44% de trabajo efectivo de la jornada, descontándose el día íntegro si no alcanza el mínimo establecido. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo de presencia en el puesto de trabajo más los descansos correspondientes.

Art. 37 PÓLIZA DE SEGUROS.

El personal afecto al presente Convenio tendrán derecho a percibir, en el supuesto de que, por causa de accidente, sufriera alguna de las contingencias que a continuación se exponen, una indemnización según las cuantías que se establecen seguidamente:

MUERTE	18.000 €
INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	18.000 €
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	9.000 €

CAPÍTULO CUARTO: RÉGIMEN SOCIAL

Art. 38 GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa se compromete a cumplir lo establecido en la legislación vigente en la materia de representación colectiva de los/as trabajadores/as y garantías sindicales.

Art. 39 CRÉDITO Y HORAS SINDICALES

Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer para el ejercicio de la acción sindical del crédito horario que de conformidad con la legislación vigente le corresponda.

Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros. En cualquier caso, la utilización de dichas horas deberá ser siempre suficientemente justificada.

Art. 40 RECLAMACIONES Y QUEJAS

El personal podrá hacer uso del derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si así lo desean a través del Comité de Empresa.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su resolución, obligándose la misma a contestar en el plazo de 15 días a partir de su comunicación.

Art. 41 NORMAS SUPLETORIAS

La Empresa garantiza que durante la vigencia del presente Convenio no cambiará ni modificará el PLUS DE TRANSPORTE que se abonará con carácter mensual, ni sustituirá su pago por la puesta a disposición de los/as trabajadores/as de ningún medio de locomoción.



CAPÍTULO QUINTO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 42 FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Art. 43. GRADUACIÓN DE FALTAS

Las infracciones laborales en que pueda incurrir el personal, se clasifican en leves, graves, y muy graves atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como las circunstancias concurrentes.

Art. 44 FALTAS LEVES

- a. De una a tres faltas de puntualidad de la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes.
- b. No comunicar dentro del plazo legalmente establecido los partes de baja partes de confirmación y partes de alta a la Empresa, siendo estos los siguientes:
 - i. Partes de baja: 3 días.
 - ii. Partes de confirmación: 3 días.
 - iii. Partes de alta: 24 horas.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada. Si por causa del mismo se produjese o no se impidiese un accidente o se ocasionase o no se evitase un perjuicio de consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, podrá calificarse como “grave” o “muy grave” según los casos.
- d. La falta de atención o negligencia en el trabajo que sea causa de alguna incidencia no deseable en el desarrollo de la actividad. Si esta incidencia supusiese una perturbación grave para la Empresa o la clientela se calificará como falta grave.
- e. Los descuidos en la conservación del material si son imputables al trabajador/a y produjeran perjuicios a la Empresa.
- f. Falta de aseo y limpieza personal previamente advertidos. Si a pesar de la advertencia se reitera dicha falta esta podrá ser calificada como grave.
- g. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa de forma descuidada.
- h. No atender al público con la corrección debida. Si esta incorrección constituyese una falta de respeto importante o fuese reiterada o previamente advertida podrá ser constitutiva de falta grave.
- i. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares.
- j. Las conversaciones y discusiones ajenas al desarrollo del trabajo realizadas en dependencias del mismo durante la jornada de trabajo que perturben el desarrollo de la actividad o se produzcan en presencia de público. Si la perturbación fuese grave se calificaría como falta grave.
- k. Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- l. Dar por terminada la jornada laboral con anterioridad a la hora de terminación sin autorización de un/a responsable.
- m. Tirar papeles, trapos, colillas, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los sitios destinados a tal fin.
- n. La utilización del teléfono móvil durante las horas de trabajo efectivo que no estén autorizadas o no se desarrollen en los tiempos destinados al descanso dentro de la misma.
- o. La trasgresión de las normas sobre uso de vestuarios, taquillas y cuidado de la uniformidad que haya sido previamente advertida. Si por esta actuación se causase un grave perjuicio a la Empresa se calificaría como grave.
- p. No dar aviso de los desperfectos o anomalías observadas en las máquinas, aparatos o materiales a cargo del empleado/a lo antes posible cuando se tenga conocimiento de ello.
- q. No avisar de la falta de asistencia al trabajo con la antelación necesaria, salvo imposibilidad justificada. Esta conducta se considerará falta grave bien por la reiteración de la misma o bien por la gravedad de las consecuencias del incumplimiento.

Art. 45 FALTAS GRAVES

- a. Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de 30 días o una falta de puntualidad que genere un grave perjuicio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo.
- b. Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales o 3 días en un periodo de 90 días naturales sin causa que lo justifique.
- c. La mera desobediencia de las órdenes expresas de superiores jerárquicos en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- d. Simular la presencia de otro empleado u otra empleada fichando por aquel o aquella así como la propia presencia por sí mismo/a o a través de otra persona.
- e. La grave imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidentes para sí mismo, para el personal, personas clientes, o peligro de avería para las instalaciones, o el incumplimiento directo de las normas técnicas o de seguridad, podrá ser considerada



como muy grave.

f. No realizar durante las horas de servicio las funciones encomendadas, salvo que expresamente se autorice a realizar otras diferentes a las propias que dimanen de su categoría profesional, así como emplear para usos propios útiles, instalaciones, o equipos de la Empresa sin el debido consentimiento expreso, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

g. La embriaguez o consumo de drogas fuera de actos de servicio, siempre que repercutan en el mismo.

h. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

i. Entrar sin autorización ni causa justificada en las áreas expresamente prohibidas.

j. La negativa al reconocimiento médico por los servicios médicos de prevención de la Empresa cuando sea obligatorio, y la Empresa lo haya hecho saber.

k. El consumo, sin estar autorizado para ello, de productos de propiedad de la Empresa, salvo en caso de reincidencia por este mismo hecho, que podrá ser considerada como muy grave.

l. El originar y/o participar activamente en riña y/o pelea en el centro de trabajo durante la jornada. En caso de reincidencia esta falta se considerará como muy grave.

Art. 45 FALTAS MUY GRAVES

a. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un periodo de 6 meses, o 15 durante un año, siempre que haya habido amonestación o sanción por cualquiera de las anteriores a la undécima o decimosexta respectivamente.

b. Faltar tres o más días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales, o cuatro o más en un periodo de 90 días naturales, sin causa que lo justifique.

c. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa, como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias, o durante actos de servicio en cualquier lugar. Igual falta cometerán sus cómplices, y aquellas personas que teniendo encomendada la vigilancia o les corresponda la misma por su cargo, dejaran de desarrollarla de forma intencionada.

d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en el personal laboral o personas clientes, y la desobediencia directa a las instrucciones y órdenes de la Dirección tanto en esta materia como en el aspecto físico y presentación exigidos en cada momento, siempre que haya habido amonestación o sanción previas por dichas faltas.

f. La embriaguez y el consumo de drogas fuera de servicio, siempre que sea habitual y siempre que produzca un perjuicio grave en la imagen y reputación de la Empresa, ya sea vistiendo el uniforme de la Empresa o ya por ser notorio el carácter de personal perteneciente al Casino de quien lo hace por causa imputable al mismo.

g. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o al Comité de Empresa.

h. Revelar a extraños a la Empresa o a quien no corresponda datos de reserva obligada.

i. Dedicarse a actividades que por su naturaleza sean incompatibles con su trabajo y la Empresa lo haya advertido al trabajador/a.

j. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares así como a compañeros/as, subordinados/as y personas clientes.

k. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.

l. En puestos de responsabilidad, abandonar el trabajo o desobedecer las normas técnicas y de seguridad directamente exigidas.

m. La disminución voluntaria y continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

n. El incumplimiento de los reglamentos de juego y demás disposiciones aplicables al sector, sobre las que la Empresa informará a los trabajadores y las trabajadoras, y en especial:

i. Participar directamente o por medio de tercera persona en los juegos de azar que se practiquen en el casino y demás salas de juego de la Empresa.

ii. Conceder préstamos a los jugadores y jugadoras.

iii. Llevar trajes con bolsillos sin estar autorizado.

iv. Transportar fichas, placas o dinero, durante su servicio en el interior del casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos o guardar fichas, placas o dinero de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados o resulten improcedente.

o Consumir bebidas alcohólicas o drogas durante las horas de servicio. En relación con las primeras, no se considerará falta su consumo moderado como consecuencia de la ejecución de un brindis en aquellos supuestos y momentos en que por cumpleaños u otra celebración se autorice su ingesta.

o La reincidencia en falta grave cometida dentro de un semestre aunque sea distinta su naturaleza, siempre que haya sido sancionada.

q. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/trabajadora para no asistir al trabajo, así como en la situación de incapacidad temporal la realización de actividades injustificadas con la situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

r. Haber sido condenado en sentencia firme por la comisión de una conducta constitutiva de un delito doloso cuando esa conducta





tenga que ver con la actividad del/de la trabajador/a en la Empresa o trascendencia grave para la misma.
s. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal. Si tal conducta, o comportamiento se lleva a cabo, prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
t. El acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género a las personas que trabajen en la Empresa. Respecto a las faltas muy graves, se entenderá complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. SANCIONES

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes.

- a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- c) Por falta muy grave suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido disciplinario.

En el caso de personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa, si en el momento de cometer la falta no hubiera sido sancionado en los últimos tres años, se le impondrá la sanción prevista para la falta cometida en su grado mínimo. Lo anterior sólo será de aplicación a las faltas leves y graves.

En relación con las conductas tipificadas como falta muy grave se podrán sancionar como corresponda sin que les sea de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

No obstante, el personal con más de tres años de antigüedad, en la primera vez que sean sancionados por una de las conductas tipificadas como muy graves no se les impondrá la sanción de despido salvo que su comisión haya supuesto grave perjuicio en las personas, en los bienes de la Empresa o en su imagen. Esta salvedad no será de aplicación en los epígrafes c., d., j., k., r., s., t. y u. Así mismo tampoco será de aplicación en los epígrafes a., b. y e. debido a la naturaleza reiterativa de incumplimiento que conlleva.

Para el personal que no preste servicios todo el año, el cómputo de la antigüedad será el común de los fijos discontinuos contando únicamente el tiempo efectivo de trabajo y los periodos de vacaciones efectivamente disfrutados o compensados económicamente al final de contrato así como periodos de baja, etc., computables como de trabajo efectivo por la legislación general y en consecuencia dos años de antigüedad equivaldrán a 730 días y tres años a 1095 días.

Art. 47. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones por faltas graves y muy graves así como las leves que supongan suspensión de empleo y sueldo, incluida la de despido, deberán ser notificadas por escrito a la persona interesada, haciéndose constar los hechos que lo motivan. La Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador/a la posibilidad de que un/a representante del Comité de Empresa esté presente en el momento de la comunicación de la sanción para faltas graves o muy graves. En todo caso la Empresa dará cuenta al Comité de todas las sanciones graves o muy graves que imponga dentro de las 48 horas siguientes a su comunicación a la persona interesada.

Art. 48. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimientos de su comisión.

* * * * *

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

* * * * *

ARTÍCULO ADICIONAL PRIMERO.

Este Convenio ha sido suscrito por la representación legal de los/as trabajadores/as, representados por su Comité de Empresa, y el representante de la Empresa.

ARTÍCULO ADICIONAL SEGUNDO.

En temporada baja, la plantilla mínima en las categorías de CROUPIER 1ª-JEFE/A DE MESA y CROUPIER 2ª-SUBJEFE/A DE MESA A será conjuntamente de 16 personas.



Durante el tiempo en el que la sala de juego permanezca cerrada los domingos y lunes de los seis meses de temporada baja, la plantilla mínima en las categorías de CROUPIER 1ª-JEFE/A DE MESA y CROUPIER 2ª-SUBJEFE/A DE MESA A queda fijada en 10 personas.

ARTÍCULO ADICIONAL TERCERO.

A los efectos de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido disciplinario, extinción por justa causa y extinción por causas objetivas, la retribución como PROPINA GARANTIZADA tendrá idéntica consideración que la retribución por SUPLIDOS y PLUS TRANSPORTE del Salario Real Garantizado.

ARTÍCULO ADICIONAL CUARTO.

Las personas que ostentasen la categoría de AYUDANTE SS.TT. lo harán por un tiempo máximo de tres años, y ello siempre y cuando la categoría de OFICIAL SEGUNDA SS.TT. estuviese cubierta por al menos una persona. Caso de quedar vacante dicha categoría por un plazo superior a tres meses, uno de los que ostentasen la categoría de AYUDANTE SS.TT. tendría derecho a la promoción a la categoría de OFICIAL SEGUNDA SS.TT.

ARTÍCULO ADICIONAL QUINTO. Complemento por antigüedad *AD PERSONAM*.

Con efectos del 31 de diciembre de 2012 quedó sin efecto la acumulación de incrementos por antigüedad prevista en el artículo 25º del Convenio Colectivo que expiró el 29 de febrero de 2012.

Las cantidades adquiridas en su momento tienen la consideración de condición más beneficiosa y a título *ad personam*, teniendo el carácter de no absorbibles ni compensables por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por cambios de nivel retributivo o categoría en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada al principio de este artículo, quedando por lo tanto de la siguiente manera:

1. La parte correspondiente al tramo máximo completo alcanzado en dicha fecha, se irá incrementando con las correspondientes subidas fijadas en tablas salariales.
2. Aquella otra parte del tramo incompleto que se alcanzó a 31/12/12 queda establecida como cantidad fija para todos/as los/as trabajadores/as.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Las partes pactan dar validez dentro del presente Convenio y dentro del ámbito en que se firmó, al Acuerdo suscrito entre los/as trabajadores/as fijos/as del departamento de Recepción y la Empresa, restringiendo el periodo de disfrute de las vacaciones en este departamento por encima de las restricciones establecidas con carácter general en el artículo 17 del presente Convenio, y de conformidad con aquel Acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

A la firma del presente convenio la Empresa está en fase de desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades de Cálida Ibiza, S.A. En dicho plan de igualdad se establece la constitución de una Comisión de Igualdad y medidas concretas para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en los art. 44 a 47, de la Ley 3/2007, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y respeto a la igualdad de trato y oportunidades.

ANEXOS

ANEXO I. DISTRIBUCIÓN DEL TRONCO DE PROPINAS

El 35% de Tronco de Propinas se retornará al personal de Juego, Caja, Recepción y Máquinas de Azar, de manera directa según la siguiente relación:

INSPECTOR/A 1ª	60
INSPECTOR/A 2ª	60
CROUPIER 1ª JEFE/A DE MESA	55
CROUPIER 2ª SUBJEFE/A DE MESA A	55
CROUPIER 3ª SUBJEFE/A DE MESA B	50





CROUPIER 4ª	45
CROUPIER DEBUTANTE	35
ENSALADERA	00
CROUPIER AUXILIAR DE TORNEO	00
JEFE/A DE CAJA	50
SUBJEFE/A DE CAJA	45
CAJERO/A 1ª	45
CAJERO/A 2ª	30
JEFE/A DE RECEPCIÓN	45
SUBJEFE/A DE RECEPCIÓN	30
RECEPCIONISTA	30
AYUDANTE DE RECEPCIÓN	15
ENCARGADO/A DE ASEOS Y GUARDARROPIA	00
JEFE/A DE MÁQUINAS DE AZAR	45
SUBJEFE/A DE SALA DE MÁQUINAS DE AZAR	35
OPERADOR/A CAMBISTA 1ª MÁQUINAS DE AZAR	30
OPERADOR/A CAMBISTA 2ª MÁQUINAS DE AZAR	20
OPERADOR/A CAMBISTA 3ª MÁQUINAS DE AZAR	15

El 3% del Tronco de Propinas se retornará a los/as empleados/as de los departamentos de Administración, Seguridad, Limpieza, RR.HH., Sistemas y SS.TT., de manera directa, según la siguiente relación:

JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	10
JEFE/A DE CONTABILIDAD	10
JEFE/A DE SISTEMAS	10
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	10
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	10
JEFE/A DE SEGURIDAD	30
SUBJEFE/A DE SEGURIDAD	25
AGENTE DE SEGURIDAD 1ª	25
AGENTE DE SEGURIDAD 2ª	25
GOBERNANTA	10
LIMPIADORES/AS	10





JEFE/A DE SSTT	10
OFICIAL 1ª SSTT	10
OFICIAL 2ª SSTT	10
AYUDANTE SSTT	10

ANEXO II. TABLA SALARIAL 1-01-2017 - 31-12-2017

Categoría	Salario Base	Noctur	P. Convenio	P. Jefe Mesa	Suplidos	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant
INSPECTOR/A 1ª	1.194,15	641,52	392,19	0,00	104,14	104,14	149,94	2.586,07	2.227,87	35.488,59
INSPECTOR/A 2ª	1.139,28	597,50	247,47	0,00	104,14	104,14	118,19	2.310,72	1.984,26	31.697,10
CROUP. 1ª JEFE/A DE MESA	1.091,89	535,94	247,83	54,09	104,14	104,14	114,35	2.252,38	1.929,74	30.887,99
CROUP. 2ª SUBJ. MESA A	1.039,45	366,59	225,79	54,09	104,14	104,14	81,46	1.975,66	1.685,91	27.079,69
CROUP. 3ª SUBJ. MESA B	988,74	284,06	225,96	54,09	104,14	104,14	63,53	1.824,65	1.552,85	25.001,50
CROUPIER 4ª	889,48	183,73	181,45	0,00	104,14	104,14	28,93	1.491,87	1.254,66	20.411,75
CROUPIER DEBUTANTE	808,64	167,01	164,97	0,00	104,14	104,14	7,19	1.356,09	1.140,62	18.554,32
ENSALADERA	808,64	167,01	164,97	0,00	104,14	104,14	7,19	1.356,09	1.140,62	18.554,32
JEFE/A DE CAJA	1.001,63	704,52	410,98	0,00	104,14	104,14	135,53	2.460,93	2.117,13	33.765,46
SUBJEFE/A DE CAJA	972,20	469,32	223,49	0,00	104,14	104,14	85,29	1.958,56	1.665,02	26.832,79
CAJERO/A 1ª	944,99	335,48	218,05	0,00	104,14	104,14	61,80	1.768,59	1.498,52	24.220,13
CAJERO/A 2ª	853,18	224,24	201,84	0,00	104,14	104,14	38,21	1.525,74	1.279,26	20.867,42
JEFE/A MÁQUINAS AZAR	1.139,28	597,50	247,47	0,00	104,14	104,14	118,19	2.310,72	1.984,26	31.697,10
SUBJ. SALA MÁQ. AZAR	963,40	395,92	220,43	0,00	104,14	104,14	74,76	1.862,79	1.579,76	25.512,98
OPER. CAMBISTA 1ª	944,99	335,48	218,05	0,00	104,14	104,14	61,80	1.768,59	1.498,52	24.220,13
OPER. CAMBISTA 2ª	852,10	224,24	201,84	0,00	104,14	104,14	38,22	1.524,67	1.278,18	20.852,45
OPER. CAMBISTA 3ª	818,37	233,36	75,51	0,00	104,14	104,14	37,36	1.372,87	1.127,23	18.728,88
JEFE/A DE RECEPCIÓN	977,56	278,29	198,33	0,00	104,14	104,14	55,86	1.718,31	1.454,19	23.528,14
SUBJEFE/A RECEPCIÓN	928,06	220,03	191,65	0,00	104,14	104,14	52,29	1.600,31	1.339,75	21.883,19
RECEPCIONISTA	873,97	176,14	184,74	0,00	104,14	104,14	37,52	1.480,65	1.234,84	20.237,43
AYTE. RECEPCIÓN	794,54	160,08	167,97	0,00	104,14	104,14	15,04	1.345,90	1.122,59	18.396,03
ASEOS/GUARDARROPÍA	733,17	139,85	0,00	0,00	79,42	104,14	5,32	1.061,88	873,00	14.488,61





Categoría	Salario Base	Noctur	P. Convenio	P. Jefe Mesa	Suplidos	P. Tte.	Prop Mes Garant.	Retrib. Mes Garant.	Paga Extra	Retrib. Anual Garant
J E F E / A ADMINISTRACIÓN	1.141,77	0,00	720,05	0,00	104,14	104,14	111,09	2.181,18	1.861,82	29.897,83
JEFE/A SISTEMAS	1.141,77	0,00	720,05	0,00	104,14	104,14	111,09	2.181,18	1.861,82	29.897,78
JEFE/A CONTABILIDAD	1.094,91	0,00	631,54	0,00	104,14	104,14	79,86	2.014,57	1.726,44	27.627,76
OFICIAL 1ª ADMÓN.	1.099,38	0,00	472,90	0,00	104,14	104,14	72,06	1.852,61	1.572,28	25.375,89
OFICIAL 2ª ADMÓN.	1.009,91	0,00	448,80	0,00	104,14	104,14	46,45	1.713,43	1.458,71	23.478,60
OFICIAL 3ª ADMÓN.	975,89	0,00	376,37	0,00	104,14	104,14	54,71	1.615,25	1.352,25	22.087,50
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	975,89	0,00	376,37	0,00	104,14	104,14	54,71	1.615,25	1.352,25	22.087,50
A U X I L . ADMINISTRATIVO	821,00	0,00	88,56	0,00	104,14	104,14	12,13	1.129,96	909,56	15.378,64
JEFE/A SER. TÉCNICOS	985,74	234,11	154,73	0,00	104,14	104,14	57,93	1.640,77	1.374,58	22.438,44
OFICIAL 1ª MANTENTO.	883,39	238,43	90,82	0,00	104,14	104,14	70,02	1.490,94	1.212,65	20.316,52
OFICIAL 2ª MANTENTO.	822,18	234,44	75,87	0,00	104,14	104,14	38,44	1.379,19	1.132,48	18.815,25
AYTE. MANTENTO.	686,86	111,10	0,00	0,00	80,55	104,14	12,13	994,77	797,95	13.533,18
JEFE/A SEGURIDAD	992,14	380,27	311,25	0,00	104,14	104,14	87,06	1.978,99	1.683,66	27.115,16
SUBJEFE/A SEGURIDAD	902,97	271,85	248,19	0,00	103,61	103,61	58,79	1.689,04	1.423,01	23.114,46
AGENTE SEGURIDAD 1ª	888,49	240,65	220,42	0,00	104,14	104,14	42,02	1.599,85	1.349,56	21.897,31
AGENTE SEGURIDAD 2ª	885,23	239,76	197,94	0,00	12,57	104,14	5,32	1.444,96	1.322,93	19.985,34
GOBERNANTE/A	996,09	0,00	163,77	0,00	104,14	104,14	158,93	1.527,06	1.159,86	20.644,48
LIMPIEZA Y LENCERÍA	873,03	0,00	0,00	0,00	79,43	104,14	5,32	1.061,90	873,03	14.488,91

Anexo III. PORCENTAJE SUBIDA SALARIAL ADICIONAL TABLAS 2020 SEGÚN ARTÍCULO 23.

Nivel de Ingresos Alcanzado 2017-2019	Posible % Adicional Consolidable para Tabla Salarial 2020
---------------------------------------	---

35.161.343,42	
35.236.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 1
35.311.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 2
35.386.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 3
35.461.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 4
35.536.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 5
35.611.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 6
35.686.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 7
35.761.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 8





35.836.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 9
35.911.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 10
35.986.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 11
36.061.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 12
36.136.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 13
36.211.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 14
36.286.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 15
36.361.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 16
36.436.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 17
36.511.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 18
36.586.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 19
36.661.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 20
36.736.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 21
36.811.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 22
36.886.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 23
36.961.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 24
37.036.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 25
37.111.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 26
37.186.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 27
37.261.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 28
37.336.343,42	((IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)/30) x 29
37.411.343,42	(IPC promedio '17-'19)-(incremento salarial tablas promedio '17-'19)

Anexo IV. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

1. Definición.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Así en su artículo 7.1, lo define de la siguiente manera.

“Sin perjuicio del lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por otra parte, esta misma Ley en su artículo 7.2 incorpora el concepto de acoso por razón de sexo, que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación por razón de sexo:

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Medidas para la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y mecanismos de actuación.

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral en particular. Las acciones que CÁLIDA IBIZA S.A. ha emprendido en este sentido son las siguientes:





2.1 Por un lado, en cuanto a la prevención de las mismas, establece un **Código de Conducta en materia de Acoso Sexual**.

2.2 Por otro lado, con respecto a los mecanismos de actuación, establece **Procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias**.

2.1 CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.

I. La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los/as trabajadores/as sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los/as trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los/as trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del/la trabajador/a, a un miembro del departamento de RR.HH. o un miembro de la Dirección de la Empresa. Asimismo, si el/la trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de la personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 18.3 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos establece que es falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 14 a 30 días o con despido disciplinario.

2.2 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Los principios en los que el Protocolo de Actuación de basa son la eficacia y la efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites. La Empresa será especialmente estricta en lo que a la confidencialidad se refiere, pudiendo llegar incluso a sancionar en caso de incumplimiento de la misma.

- Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el/la propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a así lo decide, y a su elección, por un/a representante de los/las trabajadores/as, por el/la superior/a inmediato/a, o por una persona del departamento de RR.HH.

- Procedimiento formal. En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal o éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador/a, un miembro del departamento de RR.HH. o un miembro de la Dirección de la Empresa. Asimismo, si así lo decidiera el/la trabajador/a, una copia de la misma será trasladada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo hubiera decidido el/la trabajador/a afectado/a, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al/la denunciante o al/la denunciado/a, si éstos/as así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 19 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.



Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante, antes del contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los/as trabajadores/as afectados/as.

La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en la Empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

