

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**11521**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Casino de Mallorca S.A. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000132011982)*

#### Antecedentes

1. El 30 de agosto de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Casino de Mallorca S.A..
2. El 8 de septiembre de 2022, Jose Carlos Sedano Almiñana, 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 de la empresa Casino de Mallorca S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, *(Firmado electrónicamente: 14 de noviembre de 2022)*

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)





**TEXTO ARTICULADO DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CASINO DE MALLORCA, S.A.**

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO PRELIMINAR. - DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (personas trabajadoras, niveles profesionales, puestos de trabajo, familiares de personas trabajadoras, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

**ARTÍCULO PRIMERO. - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTANTES**

Las partes concertantes del presente Convenio Colectivo son, de un lado, la Representación Legal de los Trabajadores, compuesta por el comité de empresa; y, del otro, la representación legal de la entidad mercantil Casino de Mallorca, S.A.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las actividades directamente vinculadas con el juego, que en cada momento explote la empresa Casino de Mallorca, S.A. y aquellas otras anexas con dicha actividad, que no estén cedidas a otras empresas y que estén expresamente recogidas en el texto de este Convenio.

El presente Convenio tiene su ámbito de aplicación personal a las relaciones laborales de Casino de Mallorca, S.A. y sus personas trabajadoras, incluidas dentro del ámbito funcional citado en el párrafo anterior. Queda excluido el personal de alta dirección.

El personal de jefatura, a excepción de los Jefes de Mesa, queda excluido de la aplicación del régimen de tiempo de trabajo y descanso establecido en este Convenio, el cual se adecuará a las necesidades que en cada momento vaya determinando la dirección de la empresa, respetando la normativa legal al respecto.

La Comisión paritaria del Convenio está facultada para extender la aplicación del mismo a niveles profesionales no previstos en su texto, con la denominación y alcance que de mutuo acuerdo se establezca.

El ámbito territorial del Convenio será el de la ubicación de las instalaciones que utilice la empresa en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

**ARTÍCULO TERCERO. - VIGENCIA Y DENUNCIA**

La entrada en vigor del presente convenio colectivo es desde el 1 de enero de 2020, estando vigente hasta el día 31 de diciembre de 2022, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2022, todo ello sin perjuicio de la publicación correspondiente, previos los trámites oportunos, en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB).

El pago de atrasos, en su caso, deberá haberse regularizado no más tarde de la nómina correspondiente al mes de la firma del Convenio Colectivo.

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio Colectivo, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo de tres meses, las negociaciones para su renovación.

Finalizada dicha vigencia pactada y hasta tanto no se llegue y formalice acuerdo expreso para su renovación, continuará vigente su contenido normativo salvo en aquellas materias que se hubiera fijado su total expiración. Asimismo, perderán vigencia todas las cláusulas obligacionales.

**ARTÍCULO CUARTO. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en el Convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite

de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la Comisión negociadora de este Convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la Comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (en los sucesivo, TAMIB).

#### **ARTÍCULO QUINTO. - COMISIÓN PARITARIA**

Una vez registrado el Convenio por la Autoridad Laboral, y en el plazo máximo de un mes, se constituirá una Comisión Paritaria que estará integrada por seis miembros, tres componentes del Comité de Empresa designados por la Representación Legal de los Trabajadores y tres designados por la representación legal de la Empresa. Cada una de las partes podrá hacer uso de la delegación de voto dentro de su representación. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se deberán adoptar por mayoría absoluta de todos sus miembros. Ambas partes podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones quedan fijados en los locales de la Empresa.

Serán funciones de esta Comisión:

- a. Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- b. La interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio.
- c. Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

#### **ARTÍCULO SEXTO. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización, dirección y control de la actividad laboral, en todos sus aspectos, es competencia de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente.

### **CAPITULO II** **RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO. - CONTRATACIÓN LABORAL**

##### **1. NUEVAS CONTRATACIONES.**

La formalización de nuevas contrataciones y la asignación de sus puestos de trabajo, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a lo legalmente establecido en esta materia.

La dirección de la empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8. 3) del Estatuto de los trabajadores.

Un Representante Legal de los Trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que la persona trabajadora afectada así lo manifieste.

A la hora de cubrir vacantes, tendrán preferencia absoluta, en igualdad de condiciones, el personal de la plantilla de la empresa que se considere más cualificado, sin perjuicio de lo establecido en esta materia en el artículo siguiente.

Para que el ingreso del personal en la empresa surta plenos efectos, será condición necesaria que su contratación sea aceptada por la Autoridad Administrativa competente, siempre que así esté legalmente establecido, y le sea concedida la oportuna autorización a través de la expedición del pertinente documento profesional, sin cuyo requisito éstas contrataciones estarán supeditadas a esta cláusula o condición suspensiva, adquiriendo eficacia en el momento de obtenerse la mencionada autorización.





2. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Estos contratos se regirán por las condiciones y requisitos siguientes:

a) NATURALEZA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO. - Se concertará para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, el personal contratado para tales trabajos tendrá la consideración de fijo de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

b) DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL.- Las partes aceptan expresamente la posibilidad de que la empresa acuda a la modalidad de contratación fija discontinua a tiempo parcial. La distribución de la jornada en un mismo contrato podrá comprender la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la del personal a tiempo completo al día, a la semana, al mes o al año, para atender la periodicidad de tales trabajos discontinuos.

Si durante la vigencia del Convenio se establecieran modificaciones o innovaciones a lo pactado en el mismo en materia de personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, la Comisión Paritaria queda facultada para adecuar el texto de este artículo a la normativa sobrevenida.

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS. -Los contratos fijos a tiempo parcial se regirán, hasta su consolidación a jornada completa durante la vigencia del convenio, por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y en los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal contratado a tiempo parcial de duración indefinida podrá realizar horas complementarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del mencionado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y realización de las horas complementarias se destinará para absorber la mayor demanda de trabajo que se produce durante los puentes festivos, eventos extraordinarios, tales como congresos, banquetes, celebraciones, etc., ausencias imprevistas de personal y para adecuar la distribución del trabajo durante la semana. Las personas trabajadoras conocerán la realización de tales horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas.

Las horas complementarias trabajadas se retribuirán como ordinarias.

Sólo se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando se hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

4. CONTRATACIONES INTERINAS DEL PERSONAL A TIEMPO PARCIAL.- Las personas trabajadoras fijos discontinuos y los contratados a tiempo parcial indefinido, podrán ser contratados como interinos, cuando se trate de sustituir a personal con derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándose tal contrato como tiempo de servicios, aunque manteniendo su propio régimen jurídico y al margen de la relación fija discontinua o a tiempo parcial indefinido, a cuya condición regresará una vez haya concluido tal sustitución. Es decir, se suspenderá el contrato a tiempo parcial y se formalizará un nuevo contrato como interino, pasando a su finalización a la situación anterior.

#### **ARTÍCULO OCTAVO. - FORMACIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

1.-INGRESO.- El personal de nueva incorporación deberá superar, previamente a la formalización del contrato de trabajo, los cursos y pruebas que en cada caso se establezcan, sin cuya condición no será efectivo el ingreso en la plantilla de la empresa, debiendo superar, tras su ingreso, el periodo de prueba establecido. Todo ello, sin perjuicio de los contratos formativos, que se regirán por su régimen jurídico.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, la dirección de la empresa podrá contratar externamente personas trabajadoras y asignarles cualquier nivel profesional cuando, a su juicio, no exista personal cualificado para cubrir la plaza de que se trate, y la persona contratada reúna los requisitos, conocimientos y experiencia exigidos.

2.- PROMOCIÓN. - Corresponde a la dirección de la empresa determinar la oportunidad y necesidad de efectuar la promoción interna del personal, promocionando a aquellas personas trabajadoras que reúnan, a juicio de la misma, la cualificación, experiencia, formación, méritos, antigüedad y conocimientos necesarios para el puesto de trabajo, según la evaluación que en cada caso realice la dirección de la empresa.

No obstante, lo anterior, la promoción de los Técnicos en Formación y de los Técnicos en Promoción también se realizará por el tiempo de prestación de servicios, en los términos que se establecen en el presente artículo.

## 2.1 PROMOCIÓN DE LOS TÉCNICOS EN FORMACIÓN Y DE LOS TÉCNICOS EN PROMOCIÓN. -

El trabajador reconocido como Técnico en Formación iniciará un proceso formativo con el objetivo de que aprenda y domine un juego del Catálogo Nacional de Juegos. En dicho proceso recibirá la formación prevista en el apartado 4 de este artículo y, de forma simultánea, adquirirá la capacitación necesaria y asumirá progresivamente mayores cotas de responsabilidad en su entorno concreto. Ambas partes consideran que tras 12 meses el trabajador habrá cumplido con el objetivo previsto, por lo que promocionará a Técnico en Promoción.

El trabajador reconocido como Técnico en Promoción continuará su proceso de formación con el objetivo de que aprenda y domine tres juegos del Catálogo Nacional de Juegos. En dicho proceso recibirá la formación prevista en el apartado 4 de este artículo y, de forma simultánea, adquirirá la capacitación necesaria y asumirá progresivamente mayores cotas de responsabilidad en su entorno concreto. Ambas partes consideran que tras 36 meses el trabajador habrá cumplido con el objetivo previsto, por lo que promocionará a Técnico de Juego.

A los efectos del cómputo del tiempo señalado anteriormente, tanto para la promoción a Técnico en Promoción como a la de Técnico de Juego, se tendrá en cuenta el tiempo de contratación en el nivel profesional de técnico asistente de juego en mesas electrónicas y torneos de póker.

## 2.2. PROMOCIÓN DEL AGENTE DE SEGURIDAD:

Nivel 1. Agente Seguridad en formación 24 meses.

Nivel 2. Agente Seguridad en Promoción 24 meses.

El personal que haya superado los períodos efectivos de trabajo antes referidos, será promocionado y clasificado como Agente de Seguridad.

## 2.3. TABLAS DE EQUIVALENCIA. - Los períodos temporales anteriormente mencionados se considerarán de trabajo efectivo, por lo que si se produjera una suspensión temporal de las previstas legalmente se producirá una interrupción del cómputo de dicho plazo.

No obstante, para el personal contratado por tiempo parcial de duración indefinida, duración temporal o determinada o como fijos discontinuos, el cómputo de los períodos efectivos de trabajo a efectos de promoción a la categoría profesional se realizará aplicando sobre los días de servicio el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para determinar la promoción correspondiente.

En ningún caso podrá computarse un número de días superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios por tiempo indefinido.

3. TÉCNICO ESPECIALISTA. - La promoción al nivel profesional de técnico especialista en juego no se realizará de forma automática. No obstante, se establece como mínimo el 10% del total de la plantilla integrada dentro del grupo profesional del área de juego. Para el cálculo del 10% referido no se tendrán en cuenta los actuales croupiers, cajeros y recepcionistas. Considerándose asimilados los técnicos especialistas en juego a las anteriores y consolidadas categorías de jefe de sector, jefe de caja, jefe de mesa y croupier.

Por otro lado, se acuerda equiparar la propina de técnico especialista a la de antiguo croupier.

4. FORMACIÓN. - La dirección de la empresa organizará periódicamente cursos de formación y perfeccionamiento en su propio centro o escuela, estableciendo los cursos necesarios para que el personal pueda aprender los diversos juegos del Casino. El sistema de funcionamiento de los cursos, así como sus horarios se pactarán entre la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

La dirección de la Empresa hará que el personal participe en todos los juegos que conozcan, velando el Comité de Empresa por el cumplimiento de este punto.

Los juegos a que se refiere este artículo, a efecto de promoción, serán los que en cada momento contemple el catálogo de juegos autorizados en España.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo, se efectuará sin perjuicio de poder realizar contrataciones temporales de acuerdo con la legislación vigente.

## ARTÍCULO NOVENO. - CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos se regirán por lo establecido legalmente

## ARTÍCULO NOVENO BIS. - MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se acuerda la movilidad funcional en el área de juego, correspondiente al Grupo Profesional I, en los términos previstos en el artículo 39 del



Estatuto de los Personas trabajadoras.

El personal que realice movilidad funcional, cuando desempeñe toda la jornada en Caja o Recepción, se regirá por las normas y horarios que rijan en ellas. Cuando desde Juego se realice una ayuda puntual a Caja o Recepción, el personal que lo efectúe tendrá un descanso de 20 minutos antes de realizar esa ayuda si su estancia en la mesa de juego ha sido igual o superior a una hora. Si dicha estancia en mesa fuese inferior a una hora el descanso se podrá disfrutar al reincorporarse nuevamente a la mesa de Juego después de realizar la ayuda.

Al personal del área de juego ingresado antes del 1 de enero de 1999 no le afectará la referida polivalencia funcional, si bien podrán participar en la misma de forma voluntaria. No obstante, el personal de Recepción que haya ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1999, dicha polivalencia funcional sólo tendrá lugar cuando así lo exijan las necesidades del servicio, y comprenderán sólo funciones propias de caja, tales como ayuda en cierre de mesas, ayuda en las máquinas de azar, operaciones con divisa, y manejo de los ficheros de caja y otras similares.

JUEGO. - Así mismo, y con la firma del presente Convenio Colectivo, se establece la total equivalencia de funciones en todos los niveles profesionales del área de juego, así como de las anteriores y consolidadas categorías profesionales de Croupier y Jefe de Mesa, dejando a salvo los derechos y condiciones transitorias que más adelante se establecen. Así, los distintos niveles profesionales de técnico de juego, excepto el formativo, y de la anterior y consolidada categoría profesional de croupier llevará aparejada las funciones que el Reglamento de Casinos y el catálogo de juegos de la C.A.I.B. establecen bajo la denominación de croupier, jefe de mesa o inspector. Es decir, desarrollará indistintamente las funciones propias del desarrollo de los juegos, según las necesidades del servicio.

Si se produjera el cese de personal de la antigua categoría de Jefe de Mesa, en cuanto a que si por decisión unilateral de la empresa, sin causa legal alguna que lo justifique y sin consentimiento del trabajador, al objeto de amortizar un puesto de Jefe de Mesa, la empresa se obliga a reponer dicho puesto nombrando a un nuevo Jefe de Mesa de entre los croupiers de la plantilla, siempre que el personal afectado comunique por escrito al Comité de Empresa su disconformidad con el cese con carácter previo a la celebración del acto de Conciliación o Judicial. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento riguroso de este acuerdo.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO. - CESES**

El personal que desee cesar en su puesto de trabajo, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de un mes si se trata de personal de jefatura y de quince días para el resto de personal.

El incumplimiento de este deber de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación salarial a practicar por cese, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo, la dirección de la empresa preavisará al personal la terminación de su contrato o, en su caso, la prórroga, con quince días de antelación si la duración del contrato es superior a un año y con siete días si excede de tres meses. En caso de incumplimiento, el trabajador tendrá derecho a que se le abone el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso. Será válida la notificación escrita certificada al domicilio del trabajador que figure en los archivos de la empresa, siempre y cuando la notificación no haya podido ser entregada o formularse al interesado.

#### **ARTÍCULO UNDÉCIMO. - DOCUMENTO PROFESIONAL**

La suspensión o revocación del documento profesional por el organismo competente, en el supuesto de que esté legalmente establecida su exigencia, producirá la suspensión o extinción, respectivamente, sin más, del contrato de trabajo, sin otros trámites ni requisitos y con los efectos que establecen los artículos 45 o 49 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

La retirada del documento profesional, en su caso, producirá la inmediata suspensión del contrato de trabajo, no produciéndose la extinción si la trabajadora o el trabajador acreditan ante la dirección de la Empresa el haber interpuesto en tiempo y forma los escritos de descargos o recursos pertinentes. Una vez firme la resolución revocatoria del documento profesional se producirá automáticamente la extinción del contrato de trabajo.

### **CAPÍTULO III** **RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **ARTÍCULO DUODÉCIMO. - SALARIO BASE**

Los salarios base para cada nivel profesional del año 2022 son los reflejados en el Anexo I del presente Convenio.

Se incrementa dicho salario base un 2,00%, con efectos 1 de enero de este año.

En el caso de personal contratado temporalmente, el salario será el que resulte proporcionalmente al tiempo trabajado.



En el supuesto de contrataciones a tiempo parcial el salario será el que corresponda proporcionalmente a su jornada de trabajo. Los salarios se abonarán dentro del mes a que correspondan. En el supuesto de que el último día del mes sea inhábil, el ingreso será el anterior día hábil. Para ello se adecuarán los procedimientos administrativos que permitan gestionar las propinas, y otros pagos delegados o propios antes del final de mes.

#### **ARTÍCULO DECIMOTERCERO. - NOCTURNIDAD**

Los salarios convenidos en el presente Convenio se han establecido en función de la peculiar naturaleza nocturna del horario de trabajo. No obstante, se garantiza a todo el personal la percepción íntegra de estos salarios, aún en el caso de desarrollarse jornadas diurnas total o parcialmente.

#### **ARTÍCULO DECIMOCUARTO. - QUEBRANTO DE MONEDA**

El personal adscrito a Caja, el personal del Área de Juego que realiza funciones en Caja y el personal de Administración que gestiona la caja de la oficina, dispondrá de una cantidad dineraria mensual en concepto de quebranto de moneda, según la cuantía que a continuación se detalla, en función de los 225 días de trabajo efectivo al año, en caso de tareas discontinuas se distribuirá una cantidad equivalente en función de los días efectivamente trabajados en dichas áreas, entendiéndose por jornada efectiva la que supere la media jornada, la cual se asignará a las posibles diferencias negativas de arqueo. En caso de diferencia de arqueo negativo, el faltante se cubrirá contra la asignación del quebranto. Si la diferencia fuese positiva se ingresará juntamente con la recaudación de la empresa sin que se pueda aplicar a regularización de faltantes.

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	<b>Quebranto moneda mensual</b>
	Euros
Jefes de Área	165
Técnicos	165
Técnicos en promoción	95
Técnicos en formación	55
Oficiales Administración	50

Las cantidades abonadas por este concepto no tendrán la consideración legal de salario, dada su naturaleza indemnizatoria.

#### **ARTÍCULO DECIMOQUINTO. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

A todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se prorrateará las dos pagas que se venían abonando, en los meses de julio y noviembre de cada año, repartidas en las doce mensualidades. La cuantía a prorratear será equivalente al importe de una mensualidad de salario base, según su nivel profesional, más, a aquellos que les corresponda, el complemento ad personam por antigüedad.

#### **ARTÍCULO DECIMOQUINTO BIS. - COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Se establece a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con una edad comprendida entre los 59 y los 65 años. La cuantía de las cantidades son las siguientes:

- Dos mensualidades de salario base, más antigüedad ad personam, cuando tenga entre 10 y 15 años de antigüedad.
- Cuatro mensualidades de salario base, más antigüedad ad personam, cuando tenga más de 15 años o 20 años de antigüedad.
- Seis mensualidades de salario base, más antigüedad ad personam, cuando tenga más de 20 años de antigüedad.

#### **ARTÍCULO DECIMOSEXTO. - ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza u origen, así como todas aquellas que en un futuro pudieran fijarse por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento a este Convenio. Las condiciones establecidas en el Convenio tienen el carácter de mínimas.

### **CAPITULO IV** **RÉGIMEN DE TIEMPO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO. - JORNADA LABORAL**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectiva queda establecida en mil ochocientos dos (1.802) horas anuales, siendo el tiempo de trabajo de cuarenta horas en cómputo semanal.



El horario de trabajo se realizará por turnos de forma que los mismos cubran todo el horario de apertura del Casino al público. La dirección de la

Empresa fijará para cada período temporal el horario al público y los turnos de personal correspondientes. La dirección de la empresa procurará, en lo posible, la rotación de todo el personal para todos los turnos existentes. Esta circunstancia no afectará al personal del área de Administración.

Todo el personal con horario nocturno y en jornada continuada dispondrá de treinta minutos para tomar la cena. El personal con horario diurno y en jornada continuada dispondrá de quince minutos de descanso. En ambos casos, las pausas citadas se computarán como tiempo efectivamente trabajado.

El personal adscrito a Caja, en atención a las circunstancias de tener que prestar sus servicios con escasa posibilidad de movimiento físico, dispondrá de un descanso adicional de 10 minutos durante la jornada de trabajo, que será disfrutado atendiendo a las indicaciones de la dirección de juego.

Dentro de la jornada de trabajo efectiva, el personal técnico del área de juego, que esté relacionado directamente con las mesas de juego, no permanecerá ininterrumpidamente más de una hora en su puesto de trabajo, siendo las interrupciones por descanso de veinte minutos. No obstante lo anterior, se podrá permanecer en el puesto de trabajo una sola vez una hora y veinte minutos, por persona y día, este tiempo se distribuirá en dos periodos de 40 minutos en distintas mesas de juego siempre que ello sea posible por razones organizativas, excepto el personal que se encuentre en mesas de naipes, que, en ningún caso, permanecerá más de una hora en la mesa sin descanso, salvo que una parte del tramo horario (incluida la extensión de 20 minutos) esté fuera del horario al público. En cualquier caso, para el personal antes referido, durante la jornada se respetará la proporción de seis horas de trabajo efectivo en la mesa y dos de descanso, de promedio, incluyéndose en este último tiempo el de cena, que alcanzará cuarenta minutos diarios.

No obstante, lo regulado en el apartado anterior, en la prevista sucursal del casino, que estará situada en una zona turística y la ocupación de la sala tendrá variaciones considerables en función de los grupos de turistas que la visiten, será necesario un régimen de descanso distinto. En este sentido se establecen tres descansos de 20 minutos y un cuarto descanso de 40 minutos para la cena. El tiempo máximo de trabajo en una mesa determinada será de una hora y no se podrá permanecer más de 2 horas seguidas en la sala por jornada.

La permuta o cesión entre personas trabajadoras de turnos, descansos y festivos deberá contar siempre con el conocimiento y autorización de la dirección.

Una vez autorizado y garantizado el servicio, estos cambios estarán sujetos a devolución entre los mismos.

La dirección de la empresa podrá asignar turnos fijos, temporales o permanentes, al personal mayor de 55 años, a petición de éste, siempre que dicha petición no afecte a derechos de terceros, que, por motivos de salud, guarda legal, cuidado de familiares o cualquiera de las causas mencionadas en el Estatuto de las Personas trabajadoras, tengan asignados o pendientes de asignar dichos turnos.

La reducción de jornada estará abierta a cualquier trabajador a tiempo completo, dándose preferencia a los mayores de 55 años. Por motivos de operatividad, se establecerá un cupo anual que podrá variar en función de la situación de las jornadas a tiempo parcial habidas en cada momento. Los pactos de reducción de jornada señalados tendrán una duración mínima de 6 meses o de 12 meses si comprenden días de alguno de los meses de julio, agosto o septiembre. Respetando lo establecido en la legislación laboral en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **ARTÍCULO DECIMOCTAVO. - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, ambas partes reconocen que imprevistas afluencias de clientes, ausencias no previstas de personal o retrasos injustificados, reparaciones necesarias y urgentes, trabajos administrativos imprevistos provenientes de las circunstancias anteriores o de anomalía en el sistema mecanizado, o casos de fuerza mayor, podrán obligar, a la realización de horas extraordinarias. Para estos casos se establece que la compensación de estas horas se efectuará mediante tiempo de descanso en otras jornadas.

#### **ARTÍCULO DECIMONOVENO. - DESCANSO SEMANAL**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Los días asignados se considerarán fijos y sólo podrán ser cambiados cuando concurran las circunstancias que en este artículo se indican, o cuando haya acuerdo entre las partes.

En caso de cambio de juego, ascenso que implique cambio de funciones, cambio de departamento, reincorporación tras excedencia, restablecimiento del contrato del personal fijo discontinuo u otra causa similar, al trabajador se le asignarán los días libres de forma que la plantilla se adecue a la distribución que tenga planificada la dirección de la empresa en función de la clientela.







En caso de existir algún día libre con necesidad de ser asignado a algún trabajador del área de juego, tendrán derecho al mismo aquellos por orden de mayor a menor antigüedad, siempre que conozcan los juegos que se les deban asignar según la distribución de trabajo semanal y ello no implique una disfunción en los turnos de ninguno de los juegos que se practiquen. La fijeza de los días libres no será aplicada al personal Técnico en Formación y en Promoción.

En situaciones derivadas de ausencia por vacaciones, incapacidades temporales, promociones, apertura de nuevas mesas, asistencia a la escuela del Casino, formación o práctica de otros juegos, o similares, los días de descanso semanal podrán ser permutados excepcionalmente, si bien en estos casos, el personal que se vea afectado por esta medida volverá a disfrutar los días de descanso que tenían en la situación anterior a los quince días de producirse el cambio, pudiéndose, en el caso de que se prolongue la situación que provocó la permuta, modificarse los días de descanso a otras personas trabajadoras y por el período máximo precitado. Esta modificación afectará al personal por orden de menor a mayor antigüedad y conocimiento del trabajador por cuya causa se hace la permuta.

En estos supuestos, se preavisará al personal con una antelación mínima de una semana a efectos de su planificación.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO. - VACACIONES**

El personal de la empresa disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales por año. El personal que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. En el supuesto de que una persona trabajadora haya disfrutado dentro de un año más días de vacaciones de los que le correspondan, por haber cesado en el transcurso del año natural, verá descontado el tiempo de exceso de la liquidación salarial.

El Comité de Empresa y Dirección de la Empresa, fijarán un calendario de vacaciones para todo el personal.

Este calendario se confeccionará y expondrá durante el mes de octubre del año anterior al del disfrute, ajustándose el máximo posible a las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras, que deberán hacerse al Comité de Empresa o a la Dirección de la Empresa antes del mes citado. Este calendario se hará de tal forma que pueda ser expuesto antes de la última semana de octubre de cada año. El mismo, salvo circunstancias excepcionales, se mantendrá a lo largo de todo el año.

El disfrute de vacaciones se efectuará, como mínimo, en período de siete días naturales e ininterrumpidos o múltiplos, o múltiplo más dos días, una sola vez. Queda excluido para el disfrute de vacaciones el mes de agosto y segunda quincena de julio, primera quincena de septiembre, salvo que, debido a la afluencia prevista de clientes, la dirección de la empresa estime conveniente dar algún período vacacional en estas fechas, en cuyo caso la asignación será la más justa y equitativa posible y por orden rotatorio, con sujeción a los criterios antes mencionados.

No obstante, el disfrute en la segunda quincena de diciembre y la Semana Santa se llevará a cabo siempre que no afecte a la organización del servicio durante las fiestas, atemperando el mismo en menor medida que la rota prevista para los días anteriores, con el ánimo de comprobar, al menos su resultado en años anteriores. Según los resultados el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa, lo tendrán en cuenta a la hora de la elaboración del cuadro de vacaciones.

Se establece la rotación total mediante sistema consensuado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. Para ello se tendrán en cuenta dos grupos, el personal con hijos menores en edad escolar, para el período de vacaciones escolares, entendiéndose ésta hasta la educación secundaria obligatoria, y el resto del personal, empezando la asignación de vacaciones siempre por el primero de ellos.

El sistema de rotación será el siguiente:

Se confeccionarán dos listas de rotación para cada departamento. En la primera figurarán las personas trabajadoras con hijos menores en edad escolar (educación primaria y secundaria obligatoria), que el 1 de enero del año de petición de las vacaciones tengan cumplida la edad comprendida entre los 6 y los 16 años, ambos inclusive, y en base a la lista del año anterior, a la que se añadirán, por orden de antigüedad, las nuevas incorporaciones, pasando los primeros de la lista al último lugar. En la segunda, figurarán la totalidad del personal (incluidos los de la lista primera) ordenados también según lista del año anterior, a la que se añadirán, por orden de antigüedad, las nuevas incorporaciones, pasando igualmente los primeros de dicha lista al último lugar, consiguiendo con ello el efecto de rotación acordado. Las vacaciones se elegirán en dos tandas. En la primera tanda se seleccionarán 14 días de vacaciones (en un solo período o en dos de 7 días) y en la segunda tanda los 16 días restantes (en un solo período o en dos de 7 días más 2 días).

En las dos listas de rotación se asignará una fecha a cada trabajador para solicitar sus vacaciones. La petición se hará en ese momento y se firmará la solicitud y su concesión ese mismo día en un sólo documento. En caso de coincidir con su día libre, al ya tener conocimiento previo de la citación, delegará o se comunicará con dirección de juego por teléfono en la fecha señalada.

Las primeras fechas asignadas corresponderán a los componentes del primer grupo (el de hijos en edad escolar) quienes procederán a elegir la



primera tanda de sus vacaciones (14 días) exclusivamente en los periodos de vacaciones escolares. Si no eligen los 14 días (en un solo período o en dos de 7 días) dentro del periodo de vacaciones escolares, el remanente de 14 días o 7 días lo podrán elegir, en cualquier fecha, cuando les llegue su turno en el segundo grupo.

Las segundas fechas asignadas corresponderán a los integrantes del segundo grupo (la totalidad del personal) quienes podrán elegir la primera tanda de sus vacaciones (14 días) en los periodos que consideren oportunos. Si el personal del primer grupo ha elegido sus 14 días de esta tanda dentro de un periodo de vacaciones escolares no podrá elegir nuevamente ya que ha agotado su tanda de 14 días. En esta tanda se eligen 14 días por trabajador en cualquier periodo, incluso en periodo de vacaciones escolares en el caso de que no se hubiesen asignado todos los días al primer grupo.

Las terceras fechas corresponderán a la asignación de la segunda tanda, es decir, los 16 días de vacaciones restantes. Para ello, los integrantes del segundo grupo (todo el personal) podrán ir eligiendo sus días de vacaciones en los periodos en que haya vacantes según el orden de peticiones y concesiones establecido.

Tras la incorporación de un periodo de excedencia, el trabajador ocupará el último lugar de la lista del año precedente.

Por cuestiones organizativas, en las vacaciones ya programadas, si coinciden éstas en su inicio o durante su disfrute con un periodo de I.T., este periodo de vacaciones quedará interrumpido y se disfrutará en otro periodo distinto, a elección de la empresa. El trabajador deberá comunicar y justificar a la misma, en un plazo de 72 horas, esta nueva situación. En todo lo indicado en este párrafo será de aplicación lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. - FESTIVOS**

Los festivos señalados legalmente como inhábiles para el trabajo y no recuperables, que por imperativos de la actividad de la empresa no puedan disfrutarse normalmente, cuando efectivamente se trabajen, se compensarán de acuerdo con las opciones siguientes:

- a. Disfrutarlo en otro día distinto al festivo.
- b. Acumularlo al período anual de vacaciones.
- c. Cobrarlos en la nómina del mes en que se haya trabajado el día festivo, con un recargo del 75 por 100 del salario día.

En base al punto a) de este artículo la dirección de la empresa tendrá facultad para asignar hasta dos de las fiestas no recuperables señaladas, al disfrute de las mismas por toda la plantilla de la empresa, en cuyo caso se darán por compensadas y se descontarán del total anual de fiestas. La elección de las opciones establecidas se efectuará de común acuerdo entre dirección y trabajador. En caso de desacuerdo se aplicará la opción b).

Cuando los días de descanso semanal coincidan con una fiesta no recuperable se considerará a los efectos de la compensación como trabajados y por lo tanto registrará el sistema de opciones establecido. Para el personal cuya jornada de trabajo se distribuye semanalmente de lunes a viernes y que disfrutan de descanso los días festivos, los mismos se entenderán como descansados cuando coincidan con sábado o domingo.

El personal fijo discontinuo y el contratado a tiempo parcial, que realice la jornada de trabajo semanal inferior respecto del personal a tiempo completo, a razón de horas al día o a la semana, percibirán un salario en proporción a las tablas reflejadas en el anexo I del Convenio, con independencia de que el trabajo se realice o no en días señalados como fiestas laborales. No obstante, el personal a tiempo parcial, afectado por lo establecido en el artículo séptimo, en cuanto a garantía de ocupación y distribución de jornada, disfrutará de la parte proporcional de festivos que le correspondan de acuerdo con el número de días de trabajo garantizados.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. - PERMISOS**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho conviviente, hijos o padres.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho conviviente, hijos o padres.
- d) Dos días naturales por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, cuñados.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable.
- h) El tiempo necesario para realizar consulta médica.





i) Un día de permiso para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Si la trabajadora o el trabajador tienen horario nocturno, el permiso podrá ser en la jornada anterior al examen.

En los supuestos b), c), d) y f), si la persona trabajadora necesita efectuar desplazamientos fuera de la isla de Mallorca, contará con dos días más de permiso retribuido.

En los supuestos b), c), d) y f) se incrementarán dos días más en los casos de traslados a otro Continente.

En los supuestos b) y d) en el caso de que surjan complicaciones graves en el parto o la gravedad de las enfermedades sea extrema, se incrementará el permiso en dos días más, siempre que se justifiquen las correspondientes circunstancias.

En todo caso los días computarán como naturales y coincidentes con los hechos que los justifican.

La ausencia por los motivos especificados no mermará el derecho de las y los ausentes a la participación en el reparto del tronco de propinas, en caso de percibir las.

Se establece que el personal tendrá derecho a permisos no retribuidos, cuando justifique su necesidad. En estos casos la dirección de la empresa tendrá la facultad discrecional de su concesión en función de las necesidades organizativas y productivas del trabajo, pudiendo limitar su número en función del área de trabajo de que se trate.

En caso de concederse estos permisos, el contrato quedará en suspenso durante el tiempo que dure el mismo, que no podrá en ningún caso exceder de treinta días naturales al año, si bien se ampliará a noventa días en los casos derivados de una maternidad o paternidad o de una lactancia.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. - EXCEDENCIAS**

Todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Un mes antes de la finalización del plazo inicial solicitado, se admite la posibilidad de requerir prorrogar la misma hasta un máximo dos años, sin que se superen por ello los cinco años establecidos.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido el equivalente al tiempo disfrutado desde el final de la anterior excedencia.

El personal que solicite la excedencia está obligado a indicar por escrito la duración de la misma, debiendo comunicar su intención de reingreso con al menos una antelación mínima de un mes.

Cumplido el aviso de reingreso en tiempo y forma, éste se efectuará automáticamente, una vez cumplido el plazo de excedencia, salvo para los niveles profesionales que se indican en el párrafo siguiente. No obstante, lo anterior, La Dirección de la Empresa junto con la Representación Legal de las Personas trabajadoras, podrán establecer que las titulares y los titulares de determinados puestos de trabajo al reingresar tras un período de excedencia, no ocupen sus puestos anteriores sino otros de similar categoría. En este caso conservarán las mismas condiciones salariales.

Por motivos estrictamente organizativos y propios de su responsabilidad, el personal con categoría de jefe de área, podrán solicitar esta excedencia con reserva automática del mismo puesto de trabajo con el límite temporal máximo de un año, una única vez.

Si la excedencia es de hasta un año, la incorporación automática será en su mismo puesto de trabajo, y si es de más de un año y hasta tres años, la reincorporación automática será en un puesto de trabajo y en las condiciones de la categoría inmediata inferior a la ocupada.

Queda excluido de las condiciones anteriores el personal con la antigua categoría de Jefe de Sector y Jefe de Mesa, del área de Juego.

En todo lo no citado será de aplicación el régimen de excedencia establecido en el Estatuto de las Personas trabajadoras.

### **CAPÍTULO V** **RÉGIMEN ASISTENCIAL**

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. - SEGURO DE ACCIDENTES**

La dirección de la empresa tendrá concertado un seguro colectivo que garantice al personal de la misma un capital de 18.000 euros en caso de

fallecimiento y de 27.000 euros en el supuesto de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, a percibir por sí mismo o por las beneficiarias designadas o los beneficiarios designados, derivado, en todo caso, de un accidente y siempre que se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir estas contingencias. La cobertura del mismo incluirá siempre los países que establezcan las compañías de seguro en sus condiciones habituales. Asimismo, tendrá derecho a las indemnizaciones por baremo en el caso de invalidez parcial. La póliza amparará a las personas que se hallen adscritos a la plantilla de la empresa con al menos tres meses de antigüedad y que estén igualmente adscritos en el momento de producirse el accidente determinante de la prestación.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. - ADAPTACIÓN PROFESIONAL**

En el supuesto de enfermedad que provoque invalidez en su trabajo habitual, y a petición del trabajador a la Empresa, y con la participación de la Representación Legal de los Personas trabajadoras, éste, realizará, en caso de existir vacante, su labor en un puesto de trabajo que se adapte a sus capacidades y a su nueva situación.

Igualmente, los mayores de 60 años y con más de 30 años de antigüedad en la empresa, que, por motivos de salud, solicitarán un cambio de puesto de trabajo, y hubiera posibilidad de vacante, percibirán el 100% de la propina que venían recibiendo, hasta el acceso a cualquiera de las modalidades de jubilación vigentes.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. - AYUDAS ASISTENCIALES**

Se establece el siguiente régimen de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social:

**AYUDA POR NATALIDAD.** - El personal con al menos seis meses de antigüedad efectiva en la empresa que acrediten una nueva paternidad o maternidad, recibirán una ayuda económica de 181 euros, siendo este pago a la trabajadora o el trabajador por alumbramiento, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, es decir, que si solamente es el padre o la madre la que presta sus servicios en la misma empresa, cobraría la totalidad de la cantidad referida, y si el padre y la madre trabajan en la empresa, cobrarían cada uno de ellos el 50% de la cantidad acordada de la citada ayuda.

**AYUDA POR MATRIMONIO.** - El personal con al menos seis meses de antigüedad efectiva en la empresa que contraigan matrimonio, tendrán derecho a una ayuda económica de 361 euros.

Este pago se efectuará por trabajador, por lo que, si ambas personas trabajasen en la empresa, cada una de ellas cobraría el 50 por ciento de la totalidad de la cantidad acordada, como en el punto anterior.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. - INCAPACIDAD TEMPORAL**

Cuando el trabajador se encuentren en situación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común y en los doce meses inmediatamente anteriores a dicha situación no haya estado ausente por dichas causas por un tiempo superior a seis días laborales, tendrán derecho a que se le completen las prestaciones económicas que tenga reconocidas por tales contingencias hasta el cien por cien de los salarios de su categoría laboral, según lo establecido en el anexo I, a partir del primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

En los supuestos que la situación de I.T. derive de accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad que haya originado una intervención quirúrgica o ingreso en un centro hospitalario, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a que se le complementen las prestaciones antes referidas desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de doce meses. Las ausencias por bajas derivadas de las situaciones contempladas en este párrafo no se computarán para los efectos que se citan en el párrafo anterior.

En los demás supuestos se complementarán las prestaciones económicas a partir del vigésimo primer día de baja hasta un máximo de doce meses, a contar desde aquélla.

Todos los complementos antes citados serán siempre con cargo al tronco de propinas, excepto en el caso de accidente laboral.

La dirección de la empresa podrá verificar el estado de I.T. alegado por la trabajadora o el trabajador para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La no comparecencia a dichos reconocimientos, sin mediar justa causa, supondrá la pérdida de los complementos que con cargo al tronco de propinas están establecidos en el presente artículo.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. - ROPA DE TRABAJO Y UNIFORMIDAD.**

Por la Dirección de la Empresa se establecerán los uniformes de, entre los usuales, para este tipo de actividades, estando todo el personal obligado a usarlos y llevarlos en perfecto estado de conservación, limpieza y armonía.

La dirección de la empresa proveerá durante el primer semestre de cada año, al personal del área de juego las prendas siguientes:



## 1. PERSONAL ÁREA DE JUEGO.

- a) Dos pantalones o dos faldas y una chaqueta o chaleco.
- b) Cuatro camisas o blusas.
- c) Una corbata o un lazo.
- d) Un par de zapatos.

## 2. PERSONAL OTRAS ÁREAS.

Al personal con nivel profesional de Valet se le facilitará cuatro camisas, dos faldas o pantalones, una chaqueta o chaquetilla y un par de zapatos.

Al personal de Portería y Administración se le facilitará un uniforme de verano y otro de invierno los cuales deberán tener una duración de dos años. Así como un par de zapatos.

Al personal de Limpieza dos batas, dos pantalones, una rebeca cada dos años y un par de zapatos.

Cuando la dirección de la Empresa sustituya la entrega de calzado por una compensación dineraria para su adquisición y mantenimiento, ésta será, de la cuantía mensual siguiente: 7,52€.

El Comité de Empresa participará en el diseño, calidad, color y todo lo concerniente al vestuario.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. - FALTAS Y SANCIONES

La potestad disciplinaria corresponde a la dirección de la empresa, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las infracciones laborales en que puedan incurrir las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) FALTAS LEVES. - Serán faltas leves las siguientes:

1. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicio para el trabajo que la persona tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No presentar en el plazo de 72 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por I.T., a no ser que se pruebe la imposibilidad de poder efectuarlo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio o se causara algún accidente, la falta pasaría a considerarse grave o muy grave, respectivamente.
6. No comunicar a la dirección de la empresa cualquier situación sobre Seguridad Social.
7. Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.
8. Falta notoria de aseo y limpieza personal, así como comer, beber, mascar goma o fumar, atendiendo al público.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
10. Las discusiones con otras personas trabajadoras de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sea dentro o fuera de horas de servicio. Si de una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.

B) FALTAS GRAVES. - Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo, cometidas en el período de un mes. Cuando se tuviese que relevar a otro trabajador, bastará sólo una sola falta de puntualidad para que sea considerada como grave, siempre que se perjudique al servicio.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente.



4. Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.
5. Discusiones con otras personas trabajadoras en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.
6. Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo la ropa de trabajo a la ida o vuelta del trabajo.
7. La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.
8. Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.
9. La mera desobediencia a las o los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ello se produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.
10. La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.

C) FALTAS MUY GRAVES. - Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el período de seis meses o veinte días durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.
3. El robo, hurto o malversación, cometidos ya sea fuera o dentro de la empresa.
4. El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier otra pertenencia de la empresa.
6. El consumo de alcohol o drogas durante el servicio.
7. La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
8. La embriaguez o el consumo de drogas fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.
10. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido a la propia empresa como a sus clientes.
12. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.
13. Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
15. El originar riñas y pendencias con otras empleadas u otros empleados dentro de las dependencias de la empresa.
16. Tendrán el carácter de faltas graves y muy graves, aparte de la responsabilidad en que se pudiese incurrir, todo quebrantamiento de las funciones establecidas en los artículos 26 y 27 del Reglamento de Casinos de Juego.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
18. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las salas de juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiesen derivado responsabilidades para la empresa.
19. El abuso de autoridad por parte de los Jefes. La persona que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así lo desea, al Comité de Empresa.
20. Insultos o agresiones a clientes.
21. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual.
22. La situación de acoso moral, es decir, la violencia psicológica por sistema en el trabajo, encaminada a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado, provocada por una o varias personas hacia otra.

D) SANCIONES. - Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves:
  - 1.a) Amonestación por escrito.
  - 1.b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2.- Por faltas graves:
  - 2.a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - 2.b) Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.
- 3.- Por faltas muy graves:
  - 3.a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - 3.b) Despido.

E) PRESCRIPCIÓN. - La prescripción de las faltas y sanciones respecto a las trabajadoras y personas trabajadoras serán como sigue:

- 1) Las faltas leves prescribirán a los diez días.



- 2) Las faltas graves a los veinte días.
- 3) Las faltas muy graves a los sesenta, a computar siempre desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

F) EJECUCIÓN DE SANCIONES. -Todas las sanciones impuestas por la Empresa serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la Jurisdicción competente.

## **CAPÍTULO VII**

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO. - COMITÉ DE EMPRESA**

Los derechos y competencias del Comité de Empresa serán los establecidos en la legislación vigente, y se aplicará el cómputo global de las horas de representación de acuerdo con lo regulado por el artículo 68 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. - DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

Será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y e), del apartado 2, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El tiempo dedicado a formación que facilite la empresa, en la materia que nos ocupa, será considerado también como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Si el crédito horario que con cargo a su tiempo como componentes del Comité de Empresa no resultara suficiente para el ejercicio de las funciones encomendadas como Delegados de Prevención y como miembros del Comité de Empresa, además de las consideraciones apuntadas en los párrafos anteriores, cabrá que, por parte de los demás miembros del Comité de Empresa, puedan ceder parte del tiempo no utilizado en el mes anterior, con un tope de cuatro horas mensuales por Delegado de Prevención. Esta cesión de horas deberá hacerse por escrito, indicando que miembros proceden y a que Delegados de Prevención van dirigidas, no siendo acumulables las de un mes con otro.

Los Delegados de Prevención tendrán un crédito horario adicional para destinar a sus funciones como tales, de seis horas trimestrales cada una o uno.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. - DERECHOS SINDICALES**

Será de aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa, la legislación vigente sobre la materia, es decir Estatuto de las Personas trabajadoras, Ley de Libertad Sindical, etc.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. - CUOTA SINDICAL**

Previo propuesta del personal, la dirección de la Empresa descontará de la nómina la cuota sindical de afiliación que se le indique, la cual entregará a la Central Sindical correspondiente.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. - PROCEDIMIENTOS PARA SOLUCIONAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de las Personas trabajadoras, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Personas trabajadoras, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes acuerdan recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Personas trabajadoras, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES, que se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los personas trabajadoras y empresa, a sus procedimientos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. - TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. -**

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Personas trabajadoras. Además de modificación del periodo vacacional.





2.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3.- El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

4.- A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Personas trabajadoras, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

5.- Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

## **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO.**

### **I. I.- Introducción**

Como resultado de la negociación del Convenio Colectivo de Empresa y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar el procedimiento a seguir en el caso que se plantee de acoso sexual.

### **II.- Definición**

La definición de acoso sexual la encontramos entre otras en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

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

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Personas trabajadoras dispone que todas las trabajadoras y todas las personas trabajadoras tienen derecho “al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresario o empresaria, la dirección de la empresa, o personas trabajadoras y trabajadoras (incluidas las superiores o los superiores y las compañeras o los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/ o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

### **III.- Adopción de un Código de Conducta.**

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a la Representación Empresarial y a las trabajadoras y a las personas trabajadoras una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.





#### IV.- Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1.- 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 la trabajadora o el propio trabajador 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 la trabajadora o el trabajador así lo deciden, y a su elección, por una o un Representante de los Personas trabajadoras, por la superior o el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2.- 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, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Este se iniciará con la prestación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso sexual. La denuncia irá dirigida, a elección de la persona acosada, a un miembro del departamento de recursos humanos, o una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera la persona acosada, una copia de la misma será trasladada a los Representantes Legales de los Personas trabajadoras.

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 Representantes Legales de los Personas trabajadoras si así lo hubiera decidido la persona afectada, 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 a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos 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 Representantes Legales de los Personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas y 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 graves previstas en este Convenio y el ET.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante, antes, al 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 la persona afectada.

La Representación Legal de los Personas trabajadoras, deberán ser informados de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

#### **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 a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal de la empresa sea tratado 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.- Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas. 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.- Las personas trabajadoras 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 de la persona afectada, a una persona del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa.

Asimismo, si la persona afectada lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los Representantes Legales de los Personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En los supuestos en que una persona de la plantilla de la empresa incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme dispone el precepto señalado.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. - LICENCIA ESPECIAL POR EMBARAZO**

La mujer trabajadora, cuando esté embarazada tendrá derecho a que se le conceda una licencia especial retribuida durante tres meses. La trabajadora deberá solicitar esta licencia por escrito, con un preaviso de al menos quince días. Dicha licencia se interrumpirá automáticamente si se iniciará la suspensión por el supuesto de maternidad.

Este tiempo de licencia no computará para el descanso por vacaciones.

La retribución que se devengue durante esta licencia, así como el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto de la empresa como del trabajador, irán con cargo al tronco de propinas. Así mismo, irá con cargo al mismo tronco de propinas, el salario base del personal que, en su caso, se contrate para sustituir a la trabajadora que se acoja a esta licencia.

Como mejora para la mujer trabajadora embarazada y con independencia de lo regulado en el Art. 26º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a derechos por evaluación de riesgos para su salud, las trabajadoras en estado de gestación que realicen trabajo nocturno, o a turnos, podrán solicitar voluntariamente cambiar a otro horario de mañana o tarde, o un puesto de trabajo que pueda permanecer sentada, dentro de su área funcional y entre los horarios ya establecidos, si bien conservarán el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Se pactará, entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, un procedimiento para designar los puestos adecuados.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Se ofrecerá un reconocimiento médico específico anual a todo el personal de la empresa y con cargo a la misma, el cual se realizará en el segundo trimestre del año, en las instalaciones del centro de trabajo por el personal médico del servicio de prevención ajeno, todo ello con sujeción a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal tendrá derecho a conocer los resultados de los reconocimientos a los que se haya sometido.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. - PROTOCOLO ACOSO MORAL**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear un grupo de trabajo específico dependiente de la Comisión Paritaria, para que, desde la publicación oficial del mismo, estudien y establezcan, un protocolo de medidas encaminadas a erradicar cualquier conducta que provoque o produzca acoso moral y psicosocial en el ámbito del Convenio.

#### **ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. - LACTANCIA**

Se establece la posibilidad de acumular las horas de lactancia en 12 días naturales continuados, preavisando con un mes de antelación, e iniciando el permiso acumulado necesariamente después del permiso de maternidad.

### **CAPÍTULO IX CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

1.- Tal y como establece en el artículo 8.2, se garantizará la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, tanto en la formación, ingreso, promoción y ascensos de todas las personas trabajadoras del Casino de Mallorca, S.A.

2.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. La realización de funciones de superior o



inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Los trabajadores serán clasificados en atención a su formación profesional, titulaciones y contenido general de la prestación, en uno de los Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que aquellos desarrollen. Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos y estudios: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

## **ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- GRUPOS PROFESIONALES.**

1.- Casino de Mallorca, dispone de 5 grupos profesionales, estructurados por áreas de trabajo homogéneas, contando cada uno de ellos de distintos puestos de trabajo (niveles), los cuales son meramente enunciativos, y no conlleva la presencia de personal en todos los niveles de las diferentes áreas.

2.-Cada área está compuesta por 5 niveles, salvo el área de limpieza y otros servicios que únicamente tiene 4 niveles, los cuales están diferenciados por los factores enunciados en el artículo anterior. Concretamente:

Área de Juego: comprende todas las áreas operativas del casino.

Área de Administración y comercial: Comprende todas las áreas de carácter administrativo/comercial/marketing que comprende el casino.

Área de Mantenimiento y almacén: Comprende el área de mantenimiento y servicios de apoyo del casino.

Área de Seguridad: Comprende los niveles de seguridad, activa y pasiva del casino.

Área de limpieza y otros servicios: comprende Hostelería, limpieza y demás servicios auxiliares.

Los distintos puestos de trabajo que integran cada grupo o área se enumeran en el Anexo I de este convenio.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - CONCEPTO DE SALARIO**

Cuando se hace referencia en el artículo del presente Convenio a los salarios (salario base, complementos, etc.), se debe entender como tales los recogidos en el Anexo I y en consecuencia sin incluir la propina.

Así mismo, cuando se habla de retribuciones diarias o salarios día, el cálculo del mismo se efectuará tomando el salario según lo dispuesto anteriormente.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. - ANTIGÜEDAD**

Todo el personal de la empresa que a la fecha de firma del presente Convenio mantuvieran el complemento de antigüedad ad personam, lo conservarán bajo el concepto de antigüedad y sin que éste sea absorbible ni compensable ni se vea incrementado por éste o posteriores Convenios. El mismo tratamiento que el concepto de antigüedad, se da a las cantidades que se vienen abonando en concepto de dietas, si los interesados o las interesadas así lo manifiestan.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - SALARIOS Y JORNADA MEJORADOS AD PERSONAM**

Aparte de los salarios recogidos en el anexo I, se mantendrán vigentes para el personal con contrato de trabajo anterior al 1 de enero de 2011,





relacionados en el anexo IV, que así lo tengan reconocido y consolidado en virtud del actual Convenio o Convenios Colectivos anteriores, a título "ad personam", no absorbible ni compensable, los salarios siguientes:

**PARA 2022**

**ANTIGUAS CATEGORIAS Y SALARIOS PROFESIONALES**

Jefe o Jefa de Sector.....	2.266,14€./mes
Jefe o jefa de Mesa.....	2.150,60 €./mes
Antiguo Croupier A.....	1.745,11 €./mes
Croupier.....	1.702,57 €./mes
Jefe o Jefa de Caja.....	1.799,60€./mes
Cajero o Cajera.....	1.561,40 €./mes
Recepcionista.....	1.452,11 €./mes
Comercial.....	1.797,72€./mes

Se acuerda mantener los derechos de consolidación de jornada, para todo el personal con contrato o contratos anteriores al 31 de octubre del año 2011, una bonificación de una hora "ad personam" sobre la jornada semanal ordinaria establecida en Convenio, y que se relacionan en el anexo V.

Para este colectivo bonificado, los festivos trabajados y recuperados en cómputo semanal, independientemente de su número, se considerarán siempre de ocho horas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - FONDO DE REPARTO ANUAL**

El personal que se relaciona en el anexo III y que esté de alta en la empresa se le reconoce el derecho ad personam a devengar y percibir un bonus especial de 6.000 euros a repartir de forma lineal entre los mismos.

El pago se realizará anualmente en el mes de marzo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. - PAREJAS DE HECHO**

Se incluye y reconoce a las parejas inscritas y registradas como tales, en todas las condiciones de igualdad en derechos y deberes como los matrimonios, en todos los apartados de este convenio colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. - ACOSO MORAL Y MEDIO AMBIENTE.**

1.- Asimismo, acuerdan crear un grupo de trabajo específico dependiente de la Comisión Paritaria, para que, desde la publicación oficial del mismo, estudien y establezcan, un protocolo de medidas encaminadas a plasmar e introducir en el presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental y en consecuencia el acordar el protocolo de medio ambiente a llevar a cabo en la empresa.

A la finalización de dichos trabajos específicos, se constituirá la Comisión negociadora y en su caso firmarán estos acuerdos y los enviará a publicar en el BOIB, para que formen parte del cuerpo jurídico del presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA. - JUBILACIÓN PARCIAL.**

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo se establecen los siguientes criterios:

A) El trabajador fijo ordinario, contratado a tiempo completo, que se jubile parcialmente al amparo de la normativa vigente, y reúna los requisitos de edad y tiempo mínimo de servicios exigidos, tendrá derecho al percibo de la compensación indemnizatoria contemplada en el artículo 15 bis del convenio colectivo de empresa, en los términos siguientes:

- 1) Durante el período que transcurra entre el inicio de la jubilación parcial y el cese definitivo por jubilación total, en ningún caso podrá reducirse el porcentaje máximo de reducción de jornada.
- 2) Cuando el trabajador relevado cumpla la edad de jubilación ordinaria, se producirá automáticamente la extinción definitiva del contrato de trabajo con la empresa.

B) La compensación indemnizatoria a percibir será, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el número de mensualidades salariales que corresponda en función del tiempo de servicios del trabajador en la empresa, en la proporción equivalente al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo experimentada. Y en el momento de la jubilación total percibirá un segundo pago equivalente a





la diferencia hasta el cien por cien del porcentaje abonado en el primer pago, si bien calculado en función del tiempo de servicios que reúna en el momento de la extinción del contrato de trabajo, siendo el módulo de cálculo el salario completo que le hubiera correspondido en el supuesto de no haber reducido jornada en el momento de dicha resolución laboral.

C) El trabajador que desee optar a esta reducción de jornada en la modalidad de jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa por escrito con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su efecto.

D) En todo caso, la celebración de los acuerdos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial y por consiguiente se otorgue plena validez y eficacia al contrato del trabajador relevista, quedarán vinculados y condicionados a que la Seguridad Social conceda efectivamente al trabajador relevado la pensión por jubilación parcial solicitada, ya que en caso contrario quedaría sin efecto alguna la reducción de jornada practicada, sin derecho a la compensación indemnizatoria por cese prevista en este artículo, y extinguiéndose automáticamente y sin derecho a compensación alguna el contrato de trabajo del trabajador relevista.

E) Todo lo dispuesto en este acuerdo estará vigente en tanto en cuanto subsista la actual regulación en esta materia, prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y apartados 1 y 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Se incorpora al presente artículo lo suscrito en acta de Comisión Paritaria de fecha 15 de abril de 2013, en la cual se corrobora, que lo pactado en el anterior Convenio en materia de Jubilación Parcial, según lo redactado en esta disposición adicional séptima, mantiene el compromiso que en dicha materia contrajeron las partes el 30 de diciembre de 2009, prorrogaron el 3 de enero de 2011, y ratificaron en el Convenio precedente del año 2012.

Que de todo ello se dio traslado a la Dirección Provincial del INSS de Illes Balears, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes del 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la mencionada Ley, la cual dispone:

“Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a:

- a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.
- b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.
- c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013. “

Que, igualmente, y a raíz de la publicación, del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se ha certificado ante dicho organismo la identidad de las personas trabajadoras incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, según establece la disposición final quinta del mencionado Real Decreto-Ley.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. - SALARIOS VALET**

El actual personal, con nivel profesional de Valet, que así lo tenga reconocido, mantendrá “ad personam” sus salarios equiparados a los conceptos retributivos del Convenio de Hostelería.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. - PLUS POLIVALENCIA FUNCIONAL**

Se crea un Plus de disponibilidad y polivalencia funcional de 38€ mensuales, para todo el personal del área de juego con jornada de 40 horas semanales a la firma del convenio. Dicho Plus será absorbido cuando dicho personal alcance el nivel profesional de técnico especialista o jefe de área.

#### **DISPOSICIÓN FINAL. - CLÁUSULA DEROGATORIA GENERAL**

Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente. Así mismo, quedan derogados expresamente todos los Convenios anteriores, salvo las menciones expresas que el articulado del Convenio prevé.



## ANEXO I TABLA DE SALARIOS BASE MENSUALES

### GRUPO PROFESIONAL I

#### ÁREA DE JUEGO

##### NIVELES

Jefes de Área	6
2.150,60	
Técnicos Especialistas	5
1.702,57	
Técnicos	4
1.469,54	
Técnicos en Promoción	3
1.188,73	
Técnicos en Formación	2
967,43	

### GRUPO PROFESIONAL II

#### ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL

##### NIVELES

Jefes de Área	6
2.075,40	
Oficiales especialistas	5
1.797,72	
Oficiales y Secretaría	4
1.436,73	
RR.PP./Comerciales	3
1.274,78	
Auxiliares	2
1.152,25	

#### ÁREA DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN

##### NIVELES

Jefes de Área	6
2.055,45	
Subjefes	5
1.667,88	
Oficiales especialistas	4
1.382,40	
Oficiales	3
1.138,33	
Oficiales de almacén	2
1.000,00	



**ÁREA DE SEGURIDAD****NIVELES**

Jefes de Área 2.075,40	5
Agentes de seguridad 1.928,02	4
Agentes en promoción 1.463,77	3
Agentes de control 1.198,42	2
Agentes en formación 1.000,00	1

**ÁREA DE LIMPIEZA Y OTROS SERVICIOS****NIVELES**

Jefes de Área 1.379,41	4
Porteros-Aparcacoches 1.266,81	3
Valets 1.232,89	2
Limpiadores 1.041,94	1

**ANEXO II  
PROPINAS****A) TRONCO DE PROPINAS**

Del tronco de propinas, que está constituido por la masa total de las propinas del área de juego, a que se refiere la Reglamentación de Casinos de Juego vigente, se descontarán los conceptos deducibles que figuran en el Convenio, los que pudieran pactarse en lo sucesivo, los que deban deducirse por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, o que deban satisfacerse por resolución de carácter administrativo o judicial.

Del saldo resultante, la dirección de la empresa distribuirá mensualmente entre el personal que se hace mención, las cantidades que procedan según los baremos y los puntos que aparecen en este anexo. Ello se efectuará sin perjuicio de la afectación de propinas que establece el Reglamento de Casinos de Juego vigente.

El personal que lo desee puede acumular y cobrar las propinas, o una parte de ellas, en los meses de julio y noviembre.

La dirección de la empresa cuidará diariamente de la recaudación de dicha propina, que obrará en su poder hasta su entrega y distribución de la forma referida, lo que se efectuará junto con la nómina del mes de que se trate. No obstante, lo dispuesto en párrafos anteriores, antes de proceder a la antedicha entrega y distribución, la dirección deducirá de la cantidad a distribuir entre el personal el importe de los gastos que el Comité de Empresa realice para atender sus necesidades, el cual será entregado en los mismos plazos indicados al Comité de Empresa. Este importe no podrá superar los 1.300,00 euros de promedio mensual. El Comité hará público mensualmente la aplicación de estos fondos.

Regirán para el reparto de propinas las normas establecidas en el artículo 29.º del presente Convenio en cuanto a los derechos a participar en dicho reparto de las personas en situación de incapacidad temporal, por lo que tendrán derecho a propinas aquellas personas trabajadoras con derecho al 100 por ciento del salario según el mencionado artículo.

En su caso, el personal fijo discontinuo que no disfrute el periodo correspondiente de vacaciones tendrá derecho a la compensación económica del reparto de propinas equivalente al tiempo proporcional de vacaciones no disfrutado y compensado económicamente, que





percibirá conjuntamente con el abono de la nómina correspondiente.

**PLUS PROPINAS.** - Se establece un plus de propinas para el personal del área de juego que trabajen en viernes, sábado, domingo, festivo y vísperas de festivo. Este plus se detraerá de la parte del tronco (GRUPO I) a repartir entre el personal mencionado y con carácter previo a dicho reparto.

Para hacer frente a dicha paga, mensualmente se descontará del tronco de reparto del personal, una cantidad de 2.100 euros, la cual se depositará en una cuenta para su posterior distribución en forma de paga única en el mes de enero siguiente.

El pago se realizará en proporción al número de días trabajados en viernes, sábado, domingo, festivo y vísperas de festivo por cada una de las personas trabajadoras de la mencionada área.

El número de jornadas será sobre las efectivamente trabajadas, no computándose las ausencias ni las bajas laborales.

El personal que cause baja y no haya completado un año de trabajo efectivo percibirá la parte proporcional en función de los días trabajados en viernes, sábado, domingo, festivo y vísperas de festivo.

**LICENCIA ESPECIAL POR EMBARAZO.** - Las trabajadoras que se acojan a lo dispuesto en el artículo 37.º del presente Convenio, participarán en el reparto correspondiente de propinas en las mismas condiciones como si estuvieran en activo.

## **B) REPARTO**

Del tronco de propinas, una vez deducidas las cantidades a las que se refiere el apartado A) de este anexo, se repartirá entre el personal, cuyas antiguas categorías profesionales o actuales niveles profesionales se detallan a continuación y en proporción a los puntos que figuran, y el porcentaje que se indica.

GRUPO I: Porcentaje de reparto sobre el tronco: 47,50 por 100.

### **REPARTO DE PUNTOS:**

#### **ÁREA DE JUEGO**

##### **ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PUNTOS (ad personam)**

Jefes de Sector	84
Jefes de Mesa	82
Crupier	76
Jefes de Caja	73
Cajeros	54
Recepcionistas	54

#### **ÁREA DE JUEGO**

##### **NIVELES PROFESIONALES Y PUNTOS**

Jefes de Área	84
Técnicos Especialistas	76
Técnicos	76
Técnicos (dos primeros años)	70
Técnicos en Promoción	64
Técnicos en Promoción (primer año)	50
T. Formación (del mes sexto al mes duodécimo)	32
T. Formación (seis primeros meses)	28

**GRUPO II:** Porcentaje de reparto sobre el tronco: 2,50 por 100, durante toda la vigencia del Convenio

### **REPARTO DE PUNTOS:**

Personal que no se haya detallado pero los niveles figuran en el anexo I, excepto personal del área de seguridad, valets y aparcacoches:  
Prorrata del total a repartir.



## ANEXO III CROUPIERS

Relación de personal a los efectos de lo establecido en la disposición adicional cuarta:

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

## ANEXO IV

Relación del personal con contrato anterior al 1 de enero de 2011, según lo establecido en la disposición adicional tercera a efectos de salarios.

1. Soriano Maiquez, Blas
2. Anaya García, M<sup>a</sup> Dolores
3. Calafell Sintés, Antonio
4. Escalas Barceló, Juan
5. García Moreno, Francisco
6. Ortiz Collado, M<sup>a</sup> José
7. Patiño Boix, Jaime
8. Polo González, Purificación
9. Rodríguez Martín, Amador
10. Romero Benavente, J. Ignacio
11. Susarte Martí, Miguel
12. Aguiló Guasch, Lidia
13. Altafaj Rojas, Yolanda
14. Andujar Jodar, Ana M<sup>a</sup>
15. Arribas Gozávez, Yolanda
16. Bauzá Cladera, Juana A.
17. Calvo Copete, Fátima
18. Cano Jiménez, A. Serafin
19. Chilet Conde, Cecilia
20. Collados Martorell, Juan G.
21. De Vega Benesenes, Susana
22. Dopazo Pérez, Antonio





23. Fernández Díaz, José C.
24. Fullana Pizá, Francisco
25. Gómez Sánchez, Carlos
26. Lluch Fraga, Rosa M<sup>a</sup>
27. López Flores, José M.
28. Losa Lucas, Tania G.
29. Moreno Martín, Juan M.
30. Nadal Cervantes, Francisco
31. Narbona Jiménez, Inmaculada B.
32. Ponce García, M<sup>a</sup> Teresa
33. Sánchez Piqueras, Miguel A.
34. Sastre Cardona, Magín
35. Sastre Moyá, Bartolomé
36. Soto Brown, Jonatan A.
37. Carbonell Cruz, Lorena
38. Domínguez, Jesica Soledad
39. López Duffy, Gemma Diana
40. Heras Castillo, Manuel
41. Muñoz-Ramos Ripoll, José L.
42. Kociolek Alexandra, Anna
43. Vida, Florentina
44. García Clemente, M<sup>a</sup> Carmen
45. Mayol Bennasar, Antonia

## ANEXO V

Relación del personal con contrato o contratos anteriores a 31 de octubre del año 2011, según lo establecido en la disposición adicional tercera a efectos de bonificación de jornada.

1. Soriano Maiquez, Blas
2. Anaya García, M<sup>a</sup> Dolores
3. Calafell Sintés, Antonio
4. Escalas Barceló, Juan
5. García Moreno, Francisco
6. Ortiz Collado, M<sup>a</sup> José
7. Patiño Boix, Jaime
8. Polo González, Purificación
9. Rodríguez Martín, Amador
10. Romero Benavente, J. Ignacio
11. Susarte Martí, Miguel
12. Aguiló Guasch, Lidia
13. Altafaj Rojas, Yolanda
14. Andujar Jodar, Ana M<sup>a</sup>
15. Arribas Gozávez, Yolanda
16. Bauzá Cladera, Juana A.
17. Calvo Copete, Fátima
18. Cano Jiménez, A. Serafin
19. Chilet Conde, Cecilia
20. Collados Martorell, Juan G.
21. De Vega Benesenes, Susana
22. Dopazo Pérez, Antonio
23. Fernández Díaz, José C.
24. Fullana Pizá, Francisco
25. Gómez Sánchez, Carlos
26. Lluch Fraga, Rosa M<sup>a</sup>
27. López Flores, José M.
28. Losa Lucas, Tania G.
29. Moreno Martín, Juan M.





30. Nadal Cervantes, Francisco
31. Narbona Jiménez, Inmaculada B.
32. Ponce García, M<sup>a</sup> Teresa
33. Sánchez Piqueras, Miguel A.
34. Sastre Cardona, Magín
35. Sastre Moyá, Bartolomé
36. Soto Brown, Jonatan A.
37. Carbonell Cruz, Lorena
38. Domínguez, Jesica Soledad
39. López Duffy, Gemma Diana
40. Heras Castillo, Manuel
41. Muñoz-Ramos Ripoll, José L.
42. Kociolek Alexandra, Anna
43. Vida, Florentina
44. García Clemente, M<sup>a</sup> Carmen
45. Mayol Bennasar, Antonia
46. Cañueto Comas, J. Giovanni
47. Nadal Trinidad, Vanesa
48. Parra Montes, Cristian
49. Ruíz Alza, Carolina
50. Torres Ferreira, Alberto
51. Cañellas Delgado, M<sup>a</sup> Isabel
52. Milán Juliá, Cristóbal
53. Cano Trigueros, Candelaria
54. Garau Rosselló, Juan
55. Sánchez Liste, Fernando
56. Pacheco Pérez, Juan Antonio
57. Real Llull, L. Miguel
58. Rotger Calafat, Gabriel A.
59. Alba Far, Alberto
60. Barea Martín, Ascensión
61. El Ghaba El Ghaba, Farid
62. León Pardo, M<sup>a</sup> Carmen
63. Puerto San Honorio, Dolores
64. Ruipérez Guillem, Ana M<sup>a</sup>

