

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA
AREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES

320.- Visto el Texto articulado y Acta de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO GRAN CASINO DE MELILLA, S.A., pactado entre la representación Empresarial y la Representación de los Trabajadores.

Primero.- Que dicho Acuerdo, fue presentado en el Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 01 de febrero de 2007.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, o torga facultades a la

Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES ACUERDA

1 °.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

2°.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3°.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

En Melilla a 06 de febrero de 2007.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales: Manuel Requena Cabo.

A LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO DE
MELILLA

AREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES

CONVENIOS COLECTIVOS

En Melilla, 26 de enero de 2007.

La Comisión negociadora del convenio colectivo de la Empresa CASINO DE MELILLA, S.A. se dirige a la autoridad laboral a los efectos de PRESENTACION Y SOLICITUD DE REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO, indicando también el domicilio a efectos de notificaciones:

Dársena Embarcaciones Meriores

PUERTO DEPORTIVO Local11

52001 MELILLA

SUPLICA:

Que teniendo por presentado y admitido, en tiempo y forma, este escrito, se registre el mismo y, asimismo, sea remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje, y Conciliación para su depósito. A tales efectos, se adjunta, el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora, el texto del convenio y el acta última de las deliberaciones en la que consta la firma del mismo.

Por la Empresa

Manuel Rego Vecino

Por los Trabajadores

Delegada de Personal

Ana Isabel Tortosa Navarro

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE CASINO DE MELILLA, S.A.

En Melilla 11 de diciembre de 2006.

Se procede a constituir la Comisión negociadora para el Convenio colectivo de CASINO DE MELILLA, S.A., obligándose ambas partes a negociar bajo el principio de buena fe, acordando que este constituida por:

Por una parte, en representación de los trabajadores afectados por el Convenio de CASINO DE MELILLA, S.A.:

Dña. ANA ISABEL TORTOSA NAVARRO.

Por otra parte D. MANUEL REGO VECINO, en representación de la Empresa CASINO DE MELILLA, S.A. afectada por dicho Convenio.

Ambas partes se comprometen a que los acuerdos se tomen con el voto favorable de las dos representaciones.

Por la Empresa

Manuel Rego Vecino

Por los trabajadores

Ana Isabel Tortosa Navarro

ACTA POR LA QUE SE ACUERDA LA FIRMA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE CASINO DE
MELILLA. S.A.

En Melilla, 23 de enero de 2007.

REUNIDA la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa CASINO de MELILLA, S.A., manifiestan:

1- Después, de las deliberaciones necesarias para la consecución del acuerdo respecto de todas las materias objeto de negociación, SE PROCEDE A LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO CON FECHA DE HOY.

Por la Empresa

Manuel Rego Vecino

Por los trabajadores

Ana Isabel Tortosa Navarro

CONVENIO COLECTIVO

" GRAN CASINO DE MELILLA, S.A."

Capítulo I.- Normas Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.-

El presente Convenio será de aplicación en la Empresa "Gran Casino de Melilla, S.A.", con domicilio social en Dársena Embarcaciones Menores, PD 11 de Melilla.

Artículo 2. Ámbito Funcional.-

Cuanto por el presente Convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la Empresa "Gran Casino de Melilla, S.A.", y que constituyen su objeto social.

Artículo 3. Ámbito Personal.-

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la Empresa "Gran Casino de Melilla, S.A.", sin más excepción que el personal de Dirección: Director Gerente, Director Casino y Subdirector del casino, y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con "Gran Casino de Melilla, S.A. ".

Asimismo el personal perteneciente al servicio de Hostelería, así como el personal de Limpieza, se registrará por sus respectivos Convenios Provinciales de Actividad.

Artículo 4. Vigencia.-

La duración del presente Convenio será la siguiente: del 1 de Enero del año 2.006 al 31 de Diciembre del año 2.008 .

Para el año 2.006, 2007 y 2008 se establece la siguiente revisión salarial:

- Incremento de IPC previsto a comienzo de año con revisión de pago del IPC real al final del año, con el pago de los atrasos correspondientes.

Artículo 5. Prórroga o Denuncia.-

El convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prorrogas, por cualquiera de las partes.

Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte.

Artículo 6. Compensación, Absorción y Garantías.-

Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tengan establecidas o concedidas la Empresa con carácter voluntario en cualquier momento.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

Artículo 7. Comisión paritaria.-

La Comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los Organismos competentes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Seguimiento de los prestamos al personal.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Paritaria, tendrán carácter vinculante.

La Comisión se compondrá de seis Vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un Secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La comisión en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto que por la Autoridad laboral o administrativa competente, se declare nulo alguno de sus artículos, quedan éste y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.-

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 10. Jornada de trabajo anual.-

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo serán de mil ochocientas veintiséis horas (1826 h).

Artículo 11. Horarios.-

I - Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios de cierre y apertura

del Casino, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección de la Empresa, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

II - Los horarios de los empleados estarán sujetos a la duración de la jornada pactada en este Convenio, 1826 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

Artículo 12. Descanso semanal.-

I - Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso semanal correspondiente fijado por el art. 37 del E.T., no obstante, podrá pactarse entre la Empresa y los trabajadores cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente, con base a la reducción de jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

A estos efectos se consideran aprobados los sistemas de trabajo actualmente en vigor.

II.- Los empleados podrán cambiar siempre los turnos de descanso y de horario, previa aprobación por la Dirección de la Empresa, solicitándolo con un mínimo de TRES días de antelación y bajo las siguientes condiciones:

a) Los cambios se efectuarán siempre dentro de la misma categoría profesional.

b) Será obligatorio el descanso de uno de los días libres.

c) Sólo se podrán cambiar cuatro días en el mes, salvo la excepción recogida en el apartado siguiente.

d) Dado la peculiaridad de los sistemas de descanso y vacaciones, debido a la actividad de la empresa, y con el fin de favorecer las relaciones sociales y familiares de los empleados, se podrán cambiar los días de trabajo existentes entre un turno de descanso y el siguiente dos días al año previa aprobación de la Dirección.

e) Todos estos cambios se efectuarán por escrito en los impresos dispuestos a tal fin, y serán aprobados por la Dirección de la Empresa.

f) Cualquier excepción a estas normas, deberá ser estudiada y aprobada por la Dirección de la Empresa.

Artículo 13. Vacaciones.-

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las

vacaciones de los trabajadores afectados se estructurará de la siguiente forma:

Tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos tendrá derecho al disfrute de catorce días naturales en compensación de los festivos trabajados. Este periodo se disfrutará del siguiente modo: trece días se disfrutarán ininterrumpidamente, (salvo pacto contrario). El día que resta se disfrutará por todo el personal el día 24 de Diciembre, salvo el personal de máquinas de azar que trabaje en jornada de mañana este día, pudiendo añadirlo al periodo de trece días.

Para el disfrute de las vacaciones de este personal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- Los treinta días naturales de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, (salvo pacto contrario).

2.- Los empleados podrán cambiar el turno de vacaciones, previa aprobación por la Dirección de la Empresa, y siempre que no cause perjuicio en el funcionamiento de los horarios.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la Dirección de la Empresa y Los Delegados de Personal se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de Noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones. La Empresa podrá excluir del período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad en el Casino.

Artículo 14. Licencias retribuidas.-

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen:

" Matrimonio del trabajador: 15 días.

" Nacimiento de un hijo,: 2 días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

" Defunción, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de parientes hasta el segundo grado de 2 días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento

en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

" Un día por traslado de domicilio habitual.

" Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

" Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, (se entiende por examen el tiempo imprescindible para la realización del ejercicio).

Artículo 15. Licencias no retribuidas y excedencia.-

El trabajador 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 un año y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Suspensión de empleo por embarazo con reserva de puesto de trabajo: se prevé la posibilidad de obtener para aquellas trabajadoras que así lo soliciten una suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses, con reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión sólo se podrá disfrutar si se solicita su disfrute con antelación al parto, añadiendo este periodo al establecido en el Art.48.4 del Estatuto de los trabajadores. Su objetivo es que aquellas trabajadoras que lo deseen puedan disfrutar de mayor período de descanso en la fase previa al parto..

Todos los trabajadores del casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asistir a bodas, bautizos o comuniones de parientes hasta el segundo grado. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas y han de solicitarse a la dirección del casino con al menos 1 mes de antelación.

Artículo 16. Ingreso.-

El ingreso del personal se efectuará a través de contrato escrito en cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas promulgadas al efecto. El contrato de trabajo deberá estar visado por la Oficina de Empleo.

Los aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde la Dirección del Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural, técnico o psico-profesional, según la categoría con la que se

contrate al empleado o el puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

La Dirección del Casino informará al delegado de personal de las contrataciones que se produzcan, exceptuando las del personal directivo, e igualmente facilitará al contratado copia de su contrato de trabajo.

Artículo 17. Período de prueba.-

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa se establece como periodo mínimo de prueba doce meses. Dicho periodo no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe su cómputo.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra.

Artículo 18. Preaviso de cese.-

El trabajador que desee rescindir su contrato con la Empresa, deberá notificarlo a la Dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación, dará lugar a que la Empresa descuenta de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

Igualmente, si la Empresa incumpliera la obligación de preaviso de quince días de antelación, el trabajador tendrá derecho a percibir en su liquidación una compensación económica equivalente a la retribución correspondiente a cada día de retraso.

Artículo 19. Promociones y ascensos.-

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, se cubrirán siempre que sea posible, con trabajadores de categorías inferiores.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso, el ascenso a una categoría superior, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección, atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento en general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.

La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado, a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada.

Artículo 20. Movilidad funcional.-

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

Artículo 21. Trabajos de categoría superior.-

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el E.T. a tal efecto.

Artículo 22. Trabajos de categoría inferior.-

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 23 . Catálogo de Puestos

GRUPO I : PERSONAL JUEGO

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

CATEGORIA: Jefe de Sector A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el casino de Melilla.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de Jefe de Sector B de al menos 3 años.

CATEGORIA: Jefe de Sector B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de cono-

cer en profundidad todos los juegos existentes en el casino de Melilla.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en el puesto de Crupier de al menos 3 años, en cualquiera de sus categorías.

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como crupier; u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

CATEGORIA: Crupier A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino de Melilla.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de categoría profesional de un nivel inferior (Crupier B), de al menos 2 años.

CATEGORIA: Crupier B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Aspirante a Crupier), de al menos 1 año.

CATEGORIA: Aspirante a Crupier

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan dominar, al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Son las personas responsables de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

CATEGORIA: Cajero A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (cajero B), de al menos 2 años.

CATEGORIA: Cajero B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a cajero), de al menos 1 año.

CATEGORIA: Aspirante a Cajero

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO II : PERSONAL RECEPCION

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

CATEGORIA: Recepcionista / Fisonomista A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 años(recepcionista B).

CATEGORIA: Recepcionista / Fisonomista B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (aspirante a recepcionista).

CATEGORIA: Aspirante a Recepcionista / Fisonomista

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORIA: Operador de Sala A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (operador de sala B), de al menos 2 años.

CATEGORIA: Operador de Sala B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a operador de sala), de al menos 1 año.

CATEGORIA: Aspirante a Operador de Sala

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO IV : PERSONAL SERVICIOS VARIOS

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

CATEGORIA: Control A

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Control B).

CATEGORIA: Control B

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

Son las personas responsables de la administración del centro y su coordinación con la central en A Coruña.

CATEGORIA: Oficial 1ª Administrativo

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 3 años.

CATEGORIA: Oficial 2ª Administrativo

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 1 año.

CATEGORIA: Auxiliar Administrativo

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 1 año.

Son las personas responsables del mantenimiento de las instalaciones del Casino de Melilla.

CATEGORIA: Oficial de Mantenimiento

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 3 años.

Artículo 24. Evaluación del Desempeño.-

Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la Dirección de Empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto.

Períodos de Evaluación:

" Trimestral / semestral, a los tres meses y seis meses del ingreso en la Empresa, para el personal de reciente incorporación, hasta los seis meses de antigüedad.

" Semestral, en Junio y Diciembre, para el personal con una antigüedad de entre seis meses y tres años.

" Anual, en Diciembre, para el personal con mas de tres años de Antigüedad.

En caso de disconformidad con el resultado de la valoración el interesado podrá trasladar la misma a los Delegados de Personal, que designarán a uno de sus miembros y este junto con el interesado podrá disponer de una entrevista de aclaración con la gerencia de la Empresa y la Dirección de RR.HH..

Capítulo III.- Régimen disciplinario.

Artículo 25. Clases de faltas.-

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 26. Faltas Leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

" Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, y hasta un máximo de 40 minutos de retraso total en un mes.

" La no-comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

" No entregar a la empresa en el plazo de tres días, la copia del parte de enfermedad. Este plazo comienza a partir del mismo día de la expedición del parte medico.

" Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la Dirección y /o del público.

Artículo 27. Faltas Graves.-

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

" Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada.

" Las discusiones en la sala, que repercutan en la marcha del servicio.

" Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

" La simulación de enfermedad o accidente.

" Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.

" El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa, se calificará de "muy grave".

" La negligencia en el trabajo.

" No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

" La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 28. Faltas Muy Graves.-

" Más de siete faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

" La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio.

" Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

" La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la Empresa.

" El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.

" El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la Empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

" La simulación reiterada de enfermedad.

" Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan maliciosamente.

" El incumplimiento de los reglamentos de juegos vigentes en cada momento.

" Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.

" Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten.

" La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

" Revelar o comentar fuera del Casino datos de clientes y pérdidas o ganancias en el juego.

" Establecer relaciones personales, íntimas con los clientes del Casino.

" La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

Artículo 29. Sanciones.-

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el Comité, serán las siguientes:

Faltas Leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Faltas Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Faltas Muy Graves:

- Despido.

En las faltas Graves y Muy Graves, si el sancionado es miembro del Comité de Empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Abuso de autoridad por superiores.-

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de los Delegados de Personal, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y /o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia.

En caso contrario, Los Delegados de Personal o el propio interesado, podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo, y/o la Comisión correspondiente de Juego.

Artículo 31. Delegados de Personal.-

Las actuaciones de los Delegados de Personal se reglamentarán por lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV.- Condiciones Económicas.

Artículo 32. Retribuciones.-

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio, son los establecidos en el Anexo 1 del mismo. La empresa se compromete a presentar la orden de ingreso bancaria el último día hábil del mes.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.-

Los trabajadores que se rijan por este Convenio, tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.

Cada una de estas dos pagas, se abonará a razón del salario base y plus residencia y, en su caso, antigüedad, consistiendo su importe en una mensualidad.

Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia

bancaria de éstas, los días 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

En los casos de baja por enfermedad, la Empresa abonará del primer al tercer día el 50% del salario, del cuarto al octavo día el 70% del salario del trabajador, del noveno al decimotercero el 85 % del salario, y del decimocuarto en adelante el 100 % el salario. En los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica, el abono será del 100% del salario desde el primer día.

Artículo 35. Quebranto de moneda.

Caja Central de la Sala de Juegos: Todo el personal adscrito al departamento de caja, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 54,95 € mensuales durante once meses al año. Este importe se prorrateara en doce mensualidades de 50,37 € cada una.

Sala de máquinas de azar: Todo el personal adscrito al departamento de Sala de Máquinas, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 27,48 € mensuales durante once meses al año. Este importe se prorrateara en doce mensualidades de 25,19 € cada una.

Cualquier falta en cualquiera de las dos secciones ha de ser resarcida de forma inmediata por el empleado responsable, y el abono del quebranto tiene como objeto garantizar este posible riesgo.

Artículo 36. Plus de Transporte.

Se establece para todas las categorías un Plus de Transporte en la cuantía de 96,98 € mensuales (por doce meses).

Artículo 37.- Plus de Asistencia y Puntualidad.

Se considera Plus de Asistencia y Puntualidad aquel concepto que premia la presencia efectiva del trabajador sobre el horario laboral. Se establece para todas las categorías un Plus de Asistencia y Puntualidad en la cuantía de 32,97 € mensuales (por doce meses).

Se considera falta de puntualidad el retraso de más de 15 minutos en la hora de entrada en la empresa sobre el horario oficial. En los casos que se produzca una falta de puntualidad por debajo de

los 15 minutos ha de ser compensada en el horario de salida de tarde del mismo día en que se produzca, se establece como tiempo de compensación la fracción de 15 minutos. En caso de no compensarse en el mismo día se tomara como falta de puntualidad a efectos de cómputo.

Las faltas de puntualidad aparejarán la pérdida del premio de puntualidad en las siguientes cuantías:

TIPO DE FALTA:	Plazo	% Plus asistencia
1er GRADO	A partir de 2 faltas en un periodo de 30 días	75 %
2º GRADO	A partir de 3 faltas en un periodo 30 días	100%

Todo retraso superior a 30 minutos y que no sea considerado como falta de asistencia (más de 4 horas), en la hora de entrada oficial se computará como 2 faltas de puntualidad.

Artículo 38.- Plus de Mantenimiento.

Se establece para el personal que realice labores de mantenimiento, la cuantía de 128,01 euros mensuales en doce pagas.

Artículo 39. Ropa de trabajo.-

La Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores dos uniformes completos. Se suministrará un par de zapatos, para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador, la empresa sufraga los 40 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

Artículo 40. Préstamos al personal.-

Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de DOSCIENTAS MIL PESETAS (200.000.- PTS.) anuales, a reintegrar en un plazo máximo de un año. Aquel personal con una antigüedad inferior a seis meses, podrá obtener como máximo de la misma un préstamo sin intereses, hasta un máximo de SETENTA Y CINCO MIL PESETAS (75.000.- PTS) a reintegrar en un plazo máximo de seis meses.

Para cubrir este concepto, la Empresa destinará la cantidad global de UN MILLON Y MEDIO DE PESETAS (1.500.000.- PTS.). Una vez superada esta cantidad, la Empresa no concederá mas préstamos.

Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad.

Artículo 41. Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.-

Las partes concertantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre y la Ley 54/2003 de 12 de noviembre.

En cuanto a la vigilancia de la salud las partes se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el RD 486/97 de 14 de Abril sobre disposiciones mínimas de Seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 42. Tronco de Propinas: Distribución.-

Se entiende por "Tronco de Propinas" (antes citado), la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, junto a las propinas de Recepción y Caja.

PROPINAS: El reparto se hará en periodos de un mes, desde el día 26 hasta el 25 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo:

" 80% para el personal

" 20% para la empresa

El VALOR DEL PUNTO será el resultante de la fórmula establecida al efecto.

Los puntos de propinas se calcularán teniendo en cuenta la jornada teórica trabajada y la proporcionalidad resultante.

Artículo 43. Póliza seguro de vida.-

La empresa constituye una póliza de seguro de vida, que garantiza un capital de:

- Doce mil euros en caso de muerte natural
- Doce mil euros por incapacidad profesional
- Veinticuatro mil euros por muerte en accidente

Representación por la empresa:

DIRECTOR RECURSOS HUMANOS

D. Manuel Rego Vecino

Representación trabajadores:

DELEGADA PERSONAL

Ana Isabel Tortosa Navarro

Con IPC resultante / 2006 = 2,7%

ANEXO 1

GRAN CASINO DE MELILLA

TABLA SALARIAL 2006

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Jefe Sector A	50	794,78	198,70	96,98	32,97	0,00	15.468,05
Jefe Sector B	40	726,81	181,70	96,98	32,97	0,00	14.278,58
Croupier A	35	514,42	128,61	96,98	32,97	0,00	10.561,75
Croupier B	25	454,38	113,60	96,98	32,97	0,00	9.511,05
Aspirante Croupier	15	418,17	104,54	96,98	32,97	0,00	8.877,38
Cajero A	25	514,42	128,61	96,98	32,97	50,37	11.166,19
Cajero B	21	454,38	113,60	96,98	32,97	50,37	10.115,49
Asp. Cajero	15	418,17	104,54	96,98	32,97	50,37	9.481,87

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25	514,42	128,61	96,98	32,97	0,00	10.561,75
Recepcionista / Fisonomista B	21	454,38	113,60	96,98	32,97	0,00	9.511,05
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	15	418,17	104,54	96,98	32,97	0,00	8.877,38

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Operador Máquinas A	15	514,42	128,61	96,98	32,97	25,19	10.864,03
Operador Máquinas B	10	454,38	113,60	96,98	32,97	25,19	9.813,33
Asp. Operador Máquinas	8	418,17	104,54	96,98	32,97	25,19	9.179,66

GRUPO IV : PERSONAL SERVICIOS VARIOS

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Control A	21	454,38	113,60	96,98	32,97	0,00	9.511,05
Control B	15	418,17	104,54	96,98	32,97	0,00	8.877,38
Oficial de Mantenimiento	15	633,04	158,26	96,98	32,97	0,00	12.637,60
Ofic. 1º Administrativo	0	760,80	190,20	96,98	32,97	0,00	14.873,40
Ofic. 2º Administrativo	0	633,04	158,26	96,98	32,97	0,00	12.637,60
Auxiliar Administrativo	0	461,71	115,43	96,98	32,97	0,00	9.639,33

Con IPC previsto / 2007 = 2%

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 2007

GRAN CASINO DE MELILLA

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Jefe Sector A	50	810,67	202,67	98,92	33,63	0,00	15.777,33
Jefe Sector B	40	741,34	185,34	98,92	33,63	0,00	14.564,05
Croupier A	35	524,70	131,18	98,92	33,63	0,00	10.772,85
Croupier B	25	463,47	115,87	98,92	33,63	0,00	9.701,33
Aspirante Croupier	15	426,54	106,64	98,92	33,63	0,00	9.055,05
Cajero A	25	524,70	131,18	98,92	33,63	51,38	11.389,41
Cajero B	21	463,47	115,87	98,92	33,63	51,38	10.317,89
Asp. Cajero	15	426,54	106,64	98,92	33,63	51,38	9.671,61

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25	524,70	131,18	98,92	33,63	0,00	10.772,85
Recepcionista / Fisonomista B	21	463,47	115,87	98,92	33,63	0,00	9.701,33
Aspirante Recepcionista/Fisonomista	15	426,54	106,64	98,92	33,63	0,00	9.055,05

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Operador Máquinas A	15	524,70	131,18	98,92	33,63	25,69	11.081,13
Operador Máquinas B	10	463,47	115,87	98,92	33,63	25,69	10.009,61
Asp. Operador Máquinas	8	426,54	106,64	98,92	33,63	25,69	9.363,33

GRUPO IV : PERSONAL SERVICIOS VARIOS

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.Residencia 25% S.Base	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	QUEBRANTO MONEDA	TOT. SALARIO + PLUSES ANUAL
Control A	21	463,47	115,87	98,92	33,63	0,00	9.701,33
Control B	15	426,54	106,64	98,92	33,63	0,00	9.055,05
Oficial de Mantenimiento	15	645,70	161,43	98,92	33,63	0,00	12.890,35
Ofic. 1ª Administrativo	0	776,02	194,01	98,92	33,63	0,00	15.170,95
Ofic. 2ª Administrativo	0	645,70	161,43	98,92	33,63	0,00	12.890,35
Auxiliar Administrativo	0	470,94	117,74	98,92	33,63	0,00	9.832,05