

arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 28 de octubre de 2008 Fdo.: Jesús Cruz Villalón
Nº 13.588

CONSEJERIA DE EMPLEO CADIZ

“CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA
Y LOS TRABAJADORES /AS DE
CASINO NUEVO SAN ROQUE, S.A. 2008-2009
CÓDIGO DEL CONVENIO: 1103622

San Roque, 15 de Agosto de 2008.

INDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- ART. 1.- Ámbito territorial
- ART. 2.- Ámbito funcional
- ART. 3.- Ámbito personal
- ART. 4.- Ámbito temporal
- ART.5.- Compensación, absorción y garantías
- ART. 6.- Vinculación a la totalidad
- ART. 7.- Comisión paritaria interpretativa

CAPITULO II.- REGIMEN GENERAL

- ART. 8.- Facultad de dirección
- ART. 9.- Jornada de trabajo
- ART. 10.- Descanso semanal y diario
- ART. 11.- Contratación eventual por circunstancias de la producción.
- ART. 12.- Vacaciones
- ART. 13.- Admisión de personal
- ART. 14.- Periodo de prueba
- ART. 15.- Preaviso de cese.
- ART. 16.- Ascensos.
- ART. 17.- Movilidad funcional
- ART. 18.- Excedencias
- ART. 19.- Maternidad
- ART. 20.- Permisos y licencias
- ART. 21.- Retirada de credencial

CAPITULO III.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

- ART. 22.- Composición de los colegios electorales
- ART. 23.- Competencias y garantías del Comité de Empresa
- ART. 24.- Crédito de horas Sindicales
- ART. 25.- Reclamaciones y quejas

CAPITULO IV.- REGIMEN SOCIAL

- ART. 26.- Servicios y reconocimientos Médicos
- ART. 27.- Prevención Riesgos Laborales.

CAPITULO V.- REGIMEN ECONOMICO

- ART. 28.- Salarios
- ART. 29.- Tronco de Propinas
- ART. 30.- Financiacion del Comité.
- ART. 31.- Pagas Extraordinarias
- ART. 32.-Plus de Transporte
- ART. 33.-Plus de Manutención
- ART. 34.- Plus de Vestuario (Conserv. y cuidado)
- ART. 35.- Complemento por accidente
- ART.36.- Baja laboral o enfermedad común.
- ART.37.- Seguro Colectivo de Vida.

CAPITULO VI.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CASINO
NUEVO SAN ROQUE

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES / AS:

COMITÉ DE EMPRESA: CUENCA LOBO, FRANCISCO. GARCÍA
RUIZ, ANAMÉ. CALEROMORALES, JUAN. CURTIDOMORA, JAIME. QUIROS
LOPEZ, JOSEFA.

ASESOR U.G.T.: JUSTO MORALES, MANUEL.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL: ATIENZA DUEÑAS, MANUEL.
FLORIDO ESTEBAN, ALFONSO. SALMERON, MARIE.

CAPITULO I : DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente convenio afecta exclusivamente a la Empresa “CASINO
NUEVO SAN ROQUE, S.A.”, con domicilio en Ctra. Cádiz-Málaga Km. 124, San
Roque, (Cádiz).

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente convenio afecta a todo el personal que realice funciones de
juego o este adscrito a servicios complementarios o auxiliares. Queda excluido ex-
presamente el personal encuadrado en los centros dedicados a servicios de hostelería
(Cocina, Camareros y Economato), cuyas relaciones serán reguladas por la normativa
específica de Hostelería. Solo el personal acogido al Anexo número 1 se verá afectado
por el presente convenio en materia de salarios.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL.-

El presente convenio afecta a la totalidad del personal, tanto fijo como
eventual, de Casino NUEVO SAN ROQUE, S.A., con exclusión de las personas
comprendidas en el Apartado 3º del Art. 1º y del Apartado 1º del Art. 2º del Estatuto
de los Trabajadores. No obstante lo anterior, sólo las personas incluidas en el anexo
número UNO se verán afectadas por el presente convenio en materia de salarios.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.-

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el momento de su

aprobación hasta el 31 de Diciembre del 2.009.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos
de dos años, salvo denuncia expresa para su rescisión o revisión con antelación mínima
de tres meses antes de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas.

ARTICULO 5.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTÍAS.-

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes
en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la natu-
raleza y el origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la
Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como las que puedan establecerse
en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplica-
ción. Todas las condiciones contenidas en este convenio se establecen con carácter de
mínimas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las del presente
convenio, manteniéndolas exclusivamente “ad personam” mientras no sean absorbidas
o superadas por aplicación de futuras normas laborales.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación del presente artículo
las percepciones económicas derivadas de las propinas.

ARTICULO 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos
de su aplicación serán consideradas globalmente.

ARTICULO 7.- COMISION PARITARIA INTERPRETATIVA.-

En cumpli-miento de lo dispuesto en el Apartado 2º D) del Artículo 85 del
Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria Interpretativa, que estará
formada por tres miembros de cada una de las partes, que se designarán para cada
reunión.

El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar, asesorar y,
en su caso, resolver, todas las cuestiones que se planteen, tanto sobre la interpretación
de las cláusulas del convenio, como acerca de las incidencias que pudieran producirse
en cuanto su aplicación.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes
lo exigieran y una de las partes lo solicite.

Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de
cinco días hábiles, debiendo presentar por escrito, antes del citado plazo, las propuestas
de los asuntos a tratar. En la reunión convocada serán discutidas exclusivamente las
propuestas previamente formuladas.

Se considerarán como acuerdos de la comisión, aquellos que hayan sido
aprobados por mayoría en el seno de cada una de las partes, y las discrepancias
serán refejadas en Acta.

En caso de no haber acuerdo después de transcurridos veinte días hábiles
desde la presentación de la propuesta, se elevará lo actuado al organismo competente.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

Desde el mismo momento de su firma el texto íntegro del Convenio se
someterá a la jurisdicción competente.

CAPITULO II : REGIMEN GENERAL

ARTICULO 8.- FACULTAD DE DIRECCION.-

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa,
respetando los derechos básicos de los trabajadores.

ARTICULO 9.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo será de CUARENTA HORAS semanales de trabajo
efectivo de promedio en cómputo semanal.

Los trabajadores de horario diurno podrán acogerse desde el 01 de Julio a al
31 de Agosto a la jornada intensiva, siempre que la Empresa lo considere oportuno.

El Casino permanecerá cerrado al público el día 24 de Diciembre de cada
año, dicho día se computará como día de descanso o vacaciones.

El 31 de diciembre se le concederá descanso semanal al personal de cada
departamento que sea posible, siempre en función de las necesidades del Casino y
siendo esta posibilidad rotativa para su reparto, con motivo de que dicho reparto sea
lo más equitativo posible entre todos los trabajadores de cada departamento.

En referencia a las horas extraordinarias, serán voluntarias, su límite máximo
lo marcará el Estatuto de los trabajadores (80 horas anuales). Serán compensadas de
la siguiente forma: las horas extraordinarias realizadas en días no laborales se com-
pensarán en la relación de 1,75x1, las realizadas en días laborales en una proporción
de 1x1. La solicitud de compensación de dichas horas por parte del empleado deberá
ser solicitada en formulario adecuado, que deberá ser proporcionado por la Empresa,
la mencionada compensación será efectiva en un plazo no mayor a dos meses contado
a partir del día de su solicitud.

El párrafo anterior no será de aplicación para los trabajadores que realicen su jornada
de trabajo en horario nocturno, donde las horas extraordinarias están prohibidas.

El calendario laboral será elaborado a primeros de noviembre del año anterior por la
Empresa, la cual dará traslado al Comité de Empresa

ARTICULO 10.- DESCANSO SEMANAL.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos
días de descanso semanal consecutivos. Los días de fines de semana y festivos como
viernes, sábados, domingos y vísperas de festivos serán repartidos equitativamente
entre los trabajadores de los respectivos departamentos.

Se respetarán las condiciones pactadas individualmente entre Empresa y
trabajadores, relativas a la flexibilidad de su jornada de trabajo, dentro de los límites de
las disposiciones legales vigentes. Al comité de empresa se le trasladará planificaciones
de los turnos de trabajo de todos los departamentos, en el mismo momento en que sean
publicados en el tablón de anuncios.

ARTICULO 11.- CONTRATACION EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.-

Se prevé la contratación por duración determinada establecida en el Art.
15,1-b) del Estatuto de los trabajadores.

ARTICULO 12.- VACACIONES.-

Se establece un período de 30 días naturales de vacaciones anuales o la
parte proporcional que le corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el
año necesario para el disfrute de este derecho, mas los días trabajados que legalmente

sean declarados como festivos y estos no fuesen disfrutados, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural trabajado.

En el caso de que el Trabajador o Trabajadora coincida su I.L. en inicio de vacaciones, estas se pospondrán a una fecha adecuada de común acuerdo entre el Trabajador y la Empresa.

De acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, el periodo o periodos de su disfrute se fijara de común acuerdo entre el empresario y el comité de empresa siempre teniendo en cuenta las necesidades del Casino y el número de personas que puedan repartirse por turnos. Así mismo se tendrá muy presente la no coincidencia de las vacaciones con la temporada alta fijada por la Empresa.

El calendario de vacaciones se fijará por la Dirección de la Empresa, la cual lo comunicara a los representantes de los trabajadores a primeros de noviembre del año anterior. Cada trabajador conocerá el periodo de disfrute dos meses antes al menos del comienzo del mismo.

En el caso de que los dos cónyuges trabajen en la Empresa disfrutaran del mismo turno de vacaciones, siempre que sea posible y no afecte al funcionamiento del departamento.

ARTICULO 13.- ADMISION DE PERSONAL.-

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo, es de exclusiva competencia de la Dirección de Empresa, dentro de los límites de las disposiciones legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de Empleo.

Se informará al comité de empresa acerca de las contrataciones que vayan a producirse, sobre las que este podrá emitir informe no vinculante para la empresa. La empresa trasladará al comité la copia básica de los contratos. Igualmente todos los primeros de año la empresa entregará al comité de empresa un listado pormenorizado del personal del casino, por categorías, antigüedad, departamentos etc.

La Empresa procurará cubrir las vacantes que se produzcan con el personal perteneciente a la plantilla que se considere idóneo para el desempeño de las mismas, antes de proceder a la admisión de nuevo personal.

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, será condición indispensable que su contratación sea aprobada por la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, sin cuyo requisito todos los contratos de trabajo que pudieran firmarse serán considerados precontratos de trabajo, adquiriendo eficacia desde el momento en que sea obtenida dicha autorización.

ARTICULO 14.- PERIODO DE PRUEBA.-

Se establece un periodo de prueba para todo el personal de nueva contratación de tres meses, con excepción de aquellas categorías con responsabilidad de mando, jefaturas de departamento o sección, en cuyo caso, el periodo de prueba será de seis meses y solo se exigirá un periodo de prueba.

ARTICULO 15.- PREAVISO DE CESE.-

El personal que desee rescindir su relación laboral con la Empresa, deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de un mes, en el caso de los Jefes de Departamento y Jefes de Sección, y de 15 días en el resto de los empleados y personal cualificado y no cualificado.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

ARTICULO 16.- ASCENSOS.-

Se constituye, la Comisión de Valoración con carácter no vinculante, que estará presidida de forma permanente por un miembro de la Dirección, y que actuará como Secretario de la misma el Jefe de Personal. Para cada Departamento formarán parte de la Comisión, el Director y del Jefe de Departamento correspondientes o cargo similar, que podrá ser distinto para cada Departamento. El Comité participará también de acuerdo con los artículos 64.1 y 64.4 del ET.

Las decisiones se tomarán por la Dirección del Casino, siendo este último lo más transparente, explícito y exhaustivo en cuanto a la toma de decisiones. Así mismo los trabajadores cuya categoría sea la de Cajero Aprendiz y Croupier Aprendiz, pasarán transcurrido un año automáticamente a una categoría superior.

ARTICULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la propina.

ARTICULO 18.- EXCEDENCIAS.-

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción y acogimiento, contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una mayor duración por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y

el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos de conformidad con la Ley de Conciliación Familiar.

ARTICULO 19.- MATERNIDAD.-

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso incluso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

La trabajadora en periodo de maternidad tendrá derecho a su correspondiente propina.

ARTICULO 20.- PERMISOS Y LICENCIAS.-

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

A) Por contraer matrimonio 15 días, o inscripción en R.P.P.H.: 15 días, siempre que esa inscripción sea máximo una vez cada tres años.

B) Por natalidad: 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

C) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días. Excepcionalmente, en caso de fallecimiento de padre, madre, hermano o hijos se aumentará de dos a tres días dicha licencia.

D) Por fallecimiento de tío o sobrino: 1 día.

E) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

F) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, nos remitimos al Artículo 37 Apartado D) del Estatuto de los Trabajadores.

G) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Los mismos serán reconocidos para las parejas de hecho.

ARTICULO 21.- RETIRADA DE CREDENCIAL.-

En los casos en que, como consecuencia de la instrucción de un expediente administrativo o judicial, se decreta, o legalmente esté prevista la suspensión de la credencial de juego, el contrato quedará suspendido, y una vez levantada dicha suspensión por resolución firme, dicho contrato recuperará su eficacia.

Sin embargo, la retirada definitiva de la credencial producirá la extinción automática del contrato de trabajo.

CAPITULO III: DERECHOS DE REPRESENTACION.-

ARTICULO 22.- COMPOSICION DE LOS COLEGIOS ELECTORALES.-

1º. En cuanto al censo de trabajadores electores y elegibles, formarán parte de él todos los trabajadores que en el momento de la convocatoria electoral reúnan los requisitos que establece el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Se consideran aprobados en este momento los Colegios Electorales vigentes en las últimas elecciones sindicales.

2º. En el caso de los Presidentes de las mesas electorales, cuando haya varios trabajadores que tengan, de manera simultánea la mayor antigüedad en la empresa, se turnarán rotativamente para cada proceso electoral por orden alfabético de sus apellidos, comenzando por la letra "A".

3º. Las Mesas electorales de los dos Colegios se constituirán para las votaciones previo acuerdo de sus correspondientes Presidentes.

ARTICULO 23.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA.-

Se estará a lo dispuesto en los Artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 24.- CREDITO DE HORAS SINDICALES.-

Cada miembro del Comité dispondrá para el ejercicio de la acción sindical, dentro y fuera del centro de trabajo, de un número de 16 horas mensuales.

Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros.

ARTICULO 25.- RECLAMACIONES Y QUEJAS.-

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración o resolución

CAPITULO IV: REGIMEN SOCIAL.-

ARTICULO 26.- SERVICIOS Y RECONOCIMIENTOS MEDICOS.-

Desde la firma de este convenio y su posterior registro oficial todo su articulado se verá afectado por la ley 31/ 1995 de 8.11 de Prevención de Riesgos Laborales. Teniendo nombrado a los delegados de Prevención y formado el Comité de Salud Laboral queda supeditado a lo que la anterior ley nos condicione.

La Empresa tendrá a disposición de todos los empleados un botiquín, equipado convenientemente para primeros auxilios y curas de urgencia.

Anualmente, todos los empleados podrán someterse al preceptivo reconocimiento médico, general y oftalmológico, tal como establece la legislación vigente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y posterior justificación.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran infuir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificasen los servicios médicos, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto de trabajo no pudiera realizarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (Art.45.1.d.ET), durante el periodo necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de la salud de su hijo/a y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro puesto compatible con su estado.

ARTICULO 27.- PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES.

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la SALUD y Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considera necesario crear la figura del Delegado de Prevención.

Dichas personas formarán parte del Comité de Empresa, y dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Estos Delegados de Prevención conjuntamente con el Comité de Salud Laboral tendrá como principal misión el desarrollar la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre en el ámbito de la Empresa Casino Nuevo de San Roque, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la Empresa.

CAPITULO V: REGIMEN ECONOMICO.-

ARTICULO 28.- SALARIOS.-

El salario base anual correspondiente a cada una de las categorías y niveles profesionales comprendidos en el presente convenio serán los que figuran en el ANEXO Nº1.

ARTICULO 29.- TRONCO DE PROPINAS.-

Definición TRONCO DE PROPINAS: Es la suma de las propinas recaudadas en las Mesas de Juego, Caja, Recepción y Máquinas de Azar, una vez deducidos los Impuestos, Cargas, Tasas y Gravámenes que pudieran recaer sobre ellas, de conformidad con lo previsto en el Artículo 28 del Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 229/1998, de 31 de mayo y cuyo contenido se da por reproducido en su totalidad.

Definición TRONCO REPARTIBLE: Es la parte del TRONCO DE PROPINAS que se distribuye entre el personal, según la escala de puntos por grupos y categoría profesional. (Anexo Nº 1).

A) TRONCO REPARTIBLE "A".- Es el resultado de aplicar sobre el TRONCO DE PROPINAS mensual el 37% a los primeros 18.030,36 Euros. Y el 50% al resto.

B) TRONCO REPARTIBLE "B".- Es el resultado de aplicar el 7% sobre el TRONCO DE PROPINAS mensual.

El reparto de los troncos repartibles «a» y «b» se realizara en función de las escalas de puntos de propina aludidas en los apartados siguientes, son las que constan incluidas en las tablas de salarios base por categorías (Anexo UNO) de este convenio.

Por parte de la Empresa se complementara la recaudación de propina que se produzca mensualmente a 18.030,36 euros siempre que no se llegue a dicha cantidad recaudada, así mismo, dicho complemento se producirá en ambos troncos de propina.

ARTICULO 30.- FINANCIACIÓN DEL COMITÉ.-

Mensualmente el Comité recibirá el mismo día del ingreso de la nómina, la cantidad de 150 Euros mensuales en concepto de financiación para atender sus gastos y ejercer sus funciones sociales y sindicales. Dicha financiación saldrá de la recaudación de propinas mensual con cargo 50% del tronco destinado a la Empresa y 50% de la correspondiente parte destinada a los trabajadores.

ARTICULO 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

El salario anual establecido en el anexo UNO lo percibirán los trabajadores dividido en catorce pagas. Doce mensuales y dos extraordinarias, con vencimiento al 30 de Junio y 31 de Diciembre de cada año, pagaderas dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente.

Las pagas extraordinarias se liquidarán en proporción al tiempo de permanencia en alta en la Empresa.

Para el computo del devengo de las pagas extraordinarias, el año natural

se dividirá en dos periodos semestrales, correspondiendo la primera paga al periodo comprendido entre el 01 de enero y el 30 de junio y la segunda paga desde el 01 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos incluidos los extremos.

ARTICULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad de 41,80 Euros mensuales.

ARTICULO 33.- PLUS MANUTENCIÓN.-

Por este concepto los empleados recibirán mensualmente, la cantidad de 76,64 Euros mensuales.

ARTICULO 34.- PLUS VESTUARIO(CONSERV. Y CUIDADO).

Por este concepto el personal recibirá la cantidad de 34,83 Euros mensualmente. Así mismo, la Empresa suministrara anualmente una uniformidad a todos los empleados que lo utilicen o tengan que disponer de el, siempre que dicha uniformidad sea de uso exclusivo para sus funciones en el Casino.

ARTICULO 35.- COMPLEMENTO DE ACCIDENTE LABORAL.-

A todos los empleados que tengan más de seis meses de antigüedad en la empresa, se les completará el salario real dentro de las siguientes normas:

A los trabajadores enfermos con baja médica motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se les completará el salario hasta el cien por cien del mismo desde el primer día.

Desde el primer día de la baja hasta un máximo de 18 meses las faltas que se produzcan, siempre que se justifiquen documentalmente, devengarán el derecho a propina, durante el periodo de la baja laboral.

ARTICULO 36.- BAJA LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN.

A todos los empleados que tengan más de seis meses de antigüedad en la empresa, se les completará el salario real dentro de las siguientes normas:

A los trabajadores enfermos con baja médica motivada por enfermedad común y accidente no laboral y cuando los trabajadores afectados requieran hospitalización o intervención quirúrgica en centro hospitalario, así como, previa justificación documental de dichos ingresos o intervenciones, se les completará el salario hasta el cien por cien del mismo desde el primer día del inicio de la baja médica. En último lugar, la Empresa se compromete a revisar caso por caso la particularidad de aquellos empleados en baja por enfermedad común o accidente no laboral grave de larga duración, en función a los informes médicos que nos traslade nuestro servicio designado para ello por parte de la Mutua Fremap.

A los efectos de lo establecido en los artículos 35 y 36, se tendrán en cuenta en todo caso las siguientes normas:

NORMAS

1.- El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

a) Por visita domiciliar de personal médico autorizado por la Empresa, con la presencia en todo caso del médico o A.T.S. de la Empresa.

b) Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias), para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente, causa de su baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa facilitará, a su cargo, el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

c) El trabajador facilitará al personal sanitario encargado por la Empresa, el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

Todos los gastos generados por estas comprobaciones serán a cargo de la Empresa.

2.- Cesará el trabajador/a de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

a) Parte médico de alta.

b) No presentación de los partes de baja y confirmación o continuación correspondiente, según obligación legal. Para facilitar a los trabajadores, que viven fuera de San Roque la presentación de los partes, la empresa no pondrá ningún inconveniente a que sean enviados por mensajería o correo ordinario.

c) De acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja que no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, con relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.

d) Negativa o entorpecimiento del ejercicio, por parte de la Empresa, de los métodos de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

e) Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aún cuando no sea remunerado.

ARTICULO 37.- SEGURO COLECTIVO.-

Con todos los empleados que tengan más de seis meses de antigüedad, la Empresa concertara un seguro para sus trabajadores. Dicha financiación saldrá de la recaudación de propinas mensual con cargo 50% del tronco destinado a la Empresa y 50% de la correspondiente parte destinada a los trabajadores.

Dicho seguro cubrirá las siguientes contingencias:

5.838 Euros de capital, para el caso de muerte por cualquier causa.

5.838 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.

11.676 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.

17.514 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

La Empresa aseguradora solo vendrá obligada al pago del seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.

CAPITULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTICULO 37.- FALTAS Y SANCIONES A LOS TRABAJADORES.-

1.- PRINCIPIO DE ORDENACIÓN

1.- Las presentes normas persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de conformidad con la graduación que se establece en los siguientes artículos.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en: LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y al Comité de Empresa.

2.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1.- Se consideraran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 30 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves periodo de tiempo y siempre que ello cause riesgo a la integridad de las cosas.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro leves del mismo.

2.- Se consideraran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en más de tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, relacionadas con su puesto de trabajo, de los superiores. Si esta desobediencia derivase quebranto manifiesto para el puesto de trabajo o de ello se produjera perjuicio notorio para la Empresa, la falta podrá considerarse muy grave.

d) Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo la ropa de trabajo de ida o vuelta del trabajo.

e) Pedir permisos alegando causas inexistentes.

f) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.

g) Las ofensas proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a estos.

3.- Se consideraran como faltas muy graves:

a) La inasistencia injustificada a trabajo mas de diez días en un periodo de seis meses o treinta días durante un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

c) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.

d) El abuso de autoridad por parte de los Jefes. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así lo desea, al comité de empresa.

e) El acoso sexual.

4.- Sanciones:

1) Por faltas leves:

a) Por Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de un día.

1) Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

1) Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

b) Despido disciplinario.

ANEXO

Todo lo dispuesto en estas Normas de Régimen Interno deberá ser comunicado al comité de empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de los artículos del convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las tablas salariales recogidas en el anexo NF1 se incrementaron el 4% en el presente convenio en el año 2008, dicho incremento se percibirán con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero del 2008.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (a partir del 1 de Enero de 2009) los conceptos salariales del mismo (salarios base, plus de transporte, plus de manutención y plus de vestuario) se incrementaran un 2%. Así mismo, la Empresa se compromete a revisar dicho porcentaje incrementándolo en un 3% la citada revisión siempre que al cierre del ejercicio fiscal 2008-2009 a fecha 31 de octubre de 2009 se hayan disminuido las pérdidas del Casino Nuevo San Roque en un 50% desde el ejercicio inmediatamente anterior 2008-2009.

SEGUNDA.- La empresa se compromete según un marcado criterio profesional en el mes de noviembre de 2008 analizar profundamente las categorías profesionales del conjunto de los empleados afectos a dicho convenio y proceder a la revisión de dichas categorías a aquellos trabajadores que por su desempeño de funciones, actitudes y celo así se estime que son merecedores de dicha revisión.

TERCERA.- Para todo lo no expresamente regulado en este convenio, se

estará a lo que establezcan las normas legales, vigentes y aplicables.

CASINO NUEVO SAN ROQUE 2008-2009. Anexo N° 1 SALARIO BASE Y PUNTOS DE PROPINA TRONCO "A"

	MENSUAL	ANUAL	
GRUPO PROFESIONAL "JUEGO"			
Jefe de Sección.....	1.327,47	18.584,58	40
Subjefe de Sección.....	1.219,84	17.077,76	38
Jefe de Mesa 1L.....	1.148,08	16.073,12	36
Jefe de Mesa 2L.....	1.076,32	15.068,48	34
Jefe de Mesa 3L.....	1.040,44	14.566,16	32
Croupier/ Subjefe de Mesa.....	1.004,57	14.063,98	30
Croupier 1L.....	968,70	13.561,34	28
Croupier 2L.....	835,97	11.703,58	26
Croupier 3L.....	731,47	10.240,58	24
Croupier 4L.....	626,98	8.777,72	22
Croupier Aprendiz.....	577,72	8.088,08	20

GRUPO PROFESIONAL "CAJA"

Jefe de Caja.....	1.327,47	18.584,58	38
Subjefe de Caja.....	1.040,44	14.566,16	34
Cajero 1L.....	870,81	12.219,34	28
Cajero 2L.....	801,14	11.215,96	26
Cajero 3L.....	731,47	10.240,58	24
Cajero 4L.....	626,98	8.777,72	22
Cajero Aprendiz.....	577,72	8.088,08	20

GRUPO PROFESIONAL "RECEPCIÓN"

Jefe de Recepción.....	731,47	10.240,58	20
Recepcionista/ fisonomista 1L.....	661,81	9.265,34	14
Recepcionista/ fisonomista 2L.....	592,16	8.290,24	12
Guardarropa.....	577,72	8.088,08	10

CASINO NUEVO SAN ROQUE. 2008- 2009. Anexo N° 1 SALARIO BASE Y PUNTOS DE PROPINA TRONCO "B"

	MENSUAL	ANUAL	
GRUPO PROFESIONAL " SEGURIDAD"			
Jefe de Seguridad.....	1.114,64	15.604,96	105
Agente de Seguridad 1L.....	1.040,44	14.566,16	95
Agente de Seguridad 2L.....	801,14	11.215,96	90
Agente de Seguridad 3L.....	731,47	10.240,58	85

GRUPO PROFESIONAL "MANTENIMIENTO"

Jefe de Mantenimiento.....	1.010,15	14.142,10	100
Subjefe de Mantenimiento.....	870,81	12.191,34	70
Oficial 1L de Mantenimiento.....	870,81	12.191,34	70
Oficial 2L de Mantenimiento.....	731,47	10.240,58	60
Peón de Mantenimiento.....	609,92	8.538,88	60
Jardinero.....	825,18	11.552,52	60
Ayudante de Jardinero.....	609,92	8.538,88	60

GRUPO PROFESIONAL "LIMPIEZA"

Gobernanta.....	1.114,64	15.604,96	80
Limpiadora.....	675,74	9.460,36	65

GRUPO PROFESIONAL "ADMINISTRACIÓN"

Oficial 1L Contable.....	1.114,64	15.604,96	70
Auxiliar Contable.....	577,72	8.088,08	70
Secretaria Dirección.....	1.148,08	16.073,12	70
Informático.....	731,47	10.240,58	70
Chofer.....	592,16	8.290,24	50

GRUPO PROFESIONAL "COMERCIAL- MARKETING"

Jefe de Comercial.....	1.289,95	18.059,30	80
Auxiliar Comercial.....	730,55	10.227,70	70

N° 13.589

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE
CADIZANUNCIO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE CADIZ DE LA
CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE DE VISTA DEL EXPEDIENTE
DE DESLINDE PARCIAL DEL MONTE PUBLICO "GRUPO DE LÍBAR"
CODIGO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA CA-11024-JA

Expte. MO/00032/2007. Con fecha 18 de agosto de 2008 se han dado por finalizadas las operaciones materiales del deslinde parcial, Expte. MO/00032/2007, del monte público "GRUPO DE LÍBAR", Código de la Junta de Andalucía CA-11024-JA, propiedad de la Comunidad Autónoma de Andalucía y sito en el término municipal de Villaluenga del Rosario, provincia de Cádiz. Dichas operaciones fueron previamente anunciadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 2 de 3 de enero de 2008, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm 11 de 16 de enero de 2008 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 41 de la Ley 2/1992, de 15 de junio, Forestal de Andalucía y el Art. 120.1 del Reglamento de Montes aprobado por Decreto de 22 de febrero de 1962, se comunica a los interesados la apertura de un período de vista y audiencia del expediente de deslinde parcial, que se halla en las Oficinas del "Parque Natural Sierra de Grazalema" situadas en Avda. de la Diputación s/n, El Bosque, 11670 Cádiz, pudiendo presentar en las mismas dentro del plazo de TREINTA DÍAS, las reclamaciones oportunas.

Contra el presente acto de trámite, que no impide continuar el procedimiento, no cabe recurso en vía administrativa pudiendo los interesados oponerse al mismo en los recursos procedentes frente a la Resolución que ponga fin al procedimiento (Art. 107 y ss. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).