

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINO DE PANTICOSA S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa Casino de Panticosa S.A. y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de CC.OO, vigente del 01.01.2006 al 31.12.2008, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200982 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 3 de julio de 2006.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.A. El secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINO DE PANTICOSA

CAPÍTULO PRIMERO.-NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la empresa Casino de Panticosa, S.A., con domicilio en Balneario de Panticosa, Huesca.

Art. 2.º Ámbito funcional.

Cuanto por el presente convenio se estipula, afecta a todas las actividades de juego, que existen en la actualidad o a aquellas que pudieran existir en un futuro en la empresa Casino de Panticosa, S.A., y que constituyen su objeto social.

Art. 3.º Ámbito personal.

Este convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores de juego, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la empresa Casino de Panticosa, S.A., sin más excepción que el personal de dirección y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con Casino de Panticosa.

Quedan excluidos por tanto todos y cada uno de los trabajadores que, perteneciendo a esta empresa, presten sus servicios en áreas distintas de las del juego, que se registrarán, cada uno, en función de los respectivos convenios colectivos en vigor para las áreas en las que presten sus servicios.

Art. 4.º Vigencia.

La duración del presente convenio será la siguiente: del 1 de enero del año 2006 al 31 de diciembre del año 2008.

Art. 5.º 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 prórrogas, por cualquiera de las partes.

Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte, estando obligada la parte denunciante a enviar copia de la denuncia a la Consejería de Trabajo, a efectos de registro.

Art. 6.º Compensación, absorción y garantías.

Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico e 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 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.

Art. 7.º 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 préstamos 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. En el caso de producirse conflicto entre las partes, se acuerda la adhesión al III Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, estableciendo como órgano previo a cualquier instancia superior, el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje), con objeto de alcanzar acuerdos que permitan la resolución de los posibles conflictos colectivos.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e 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 de que por la autoridad laboral o administrativa competente se declare nulo alguno de sus artículos, quedarán éste y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º 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.

Art. 10. Jornada de trabajo anual.

La jornada de los trabajadores comprendidos en este convenio será un cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales, repartidas en doscientos veinticinco días de trabajo al año. Por necesidades de la empresa, la jornada diaria podrá flexibilizarse en cuanto a su duración, sin que puedan superar los límites legalmente establecidos. La jornada de trabajo será continuada.

Los veinte minutos que se conceden diariamente para comida o cena se considerarán como efectivos de trabajo. Así mismo tendrá carácter de trabajo efectivo el tiempo de pausa, que será de 10 minutos cada hora de trabajo.

Art. 11. Horarios.

Es facultad de la empresa la fijación de los horarios y la organización de turnos y relevos. Dada la peculiaridad de esta actividad, que normalmente se desarrolla durante la noche, se considerará jornada ordinaria de trabajo la realizada durante estas horas, siempre que no se sobrepasen por el trabajador los límites establecidos en el artículo anterior.

Salvo causa no imputable a la empresa, ésta confeccionará el calendario de trabajo anual dentro de los primeros quince días de enero.

Art. 12. Descanso semanal.

Por la índole de las necesidades y servicios que presta la empresa, así como por motivos de carácter técnico, se exceptúa a la misma el descanso semanal ordinario de sus trabajadores, de conformidad con las leyes vigentes en la materia sobre jornada máxima, así como por lo dispuesto en el artículo 37, número 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador, cada cinco días de trabajo efectivo, tendrá derecho, a dos días de descanso ininterrumpido. La empresa intentará que los cambios de turnos de descanso no se produzcan con una periodicidad inferior a un mes.

Art. 13. Vacaciones.

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectados se estructurarán de la siguiente forma:

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales.

A este período de vacaciones podrán acumularse los días festivos no recuperables del año.

Del período vacacional, al menos una semana deberán disfrutarse entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

Los turnos de vacaciones serán acordados entre el comité de empresa y la dirección, después de que la dirección de la empresa facilite por departamentos el número de semanas a disfrutar.

La jornada laboral del día 24 de diciembre el Casino cerrará sus puertas en jornada de tarde-noche; el personal adscrito a estos turnos disfrutará de este descanso.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la dirección de la empresa y el comité de empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 31 de enero del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones.

Art. 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: Quince días.

€Nacimiento de un hijo: Tres días.

€Defunción, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave, u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado: Dos días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, 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.

El tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, y 12 horas anuales, para asistir al médico de cabecera, debiendo avisar en ambos casos salvo en casos de urgencia, con antelación y debiendo aportar los justificantes médicos de asistencia.

Art. 15. Licencias no retribuidas y excedencia.

Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de quince días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superiores al 5% del personal de la sala de juegos o que cause perjuicio grave a la empresa para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la dirección de la empresa estime no considerar este aspecto. En cualquier caso, no se concederá licencia a más de una persona al mismo tiempo. 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. El trabajador excedente mantendrá derecho de reserva durante el primer año de excedencia. Como consecuencia de ello, la persona contratada para cubrir la baja producida al momento de la excedencia causa baja inmediata a la reincorporación del excedente.

Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social.

Art. 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 psicoprofesional, 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 comité de empresa de las contrataciones que se produzcan y entregará en cualquier caso copia básica del contrato de trabajo; el comité remitirá siempre recibí de la misma a la empresa.

Se exceptúa de este trámite al personal directivo.

Igualmente facilitará al contratado copia de su contrato de trabajo.

Art. 17. Período de prueba.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa se establece como período de prueba 2 meses.

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.

La situación de incapacidad temporal mayor a siete días que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 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 descuente 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.

Art. 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.

Art. 20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional dentro de cada nivel profesional será posible con el 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 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.

Art. 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 Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.

Art. 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.

Art. 23. Catálogo de puestos.

PERSONAL JUEGO.

GRUPO I:

NIVEL 1

Categoría: Jefe de sala.

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.

€Categoría: Jefe de sector.

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

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de jefe de mesa de al menos tres años.

NIVEL 2

€Categoría: Jefe de mesa

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

NIVEL 3

€Categoría: 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, administrar las jugadas y los pagos como crupier; u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

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 (crupier B) de al menos dos años.

€Categoría: Crupier B.

Capacitación/formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos tres 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 categoría profesional de un nivel inferior (aspirante A) de al menos un año.

NIVEL 4

€Categoría: Aspirante de crupier A

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 B) de al menos un año.

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a crupier B

€Categoría: Aspirante de crupier B

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.

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a Aspirante de crupier A

GRUPO II

NIVEL 1

€Categoría: Jefe de Caja

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, dirigiendo éste departamento.

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 (sub jefe de caja) de al menos dos años.

NIVEL 2

Categoría: Subjefe de caja

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, pudiendo sustituir al jefe de caja.

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) de al menos dos años.

NIVEL 3

€Categoría: 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 un año

Categoría: 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 de al menos un año

NIVEL 4

€Categoría: Aspirante a 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 experiencia, de al menos un año en la categoría de aspirante de cajero B

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a cajero B

€Categoría: Aspirante a 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 no han de contar con experiencia. Personal en formación.

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a Aspirante de cajero A

GRUPO III:

NIVEL 1

€Categoría: 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 un año (recepcionista B).

€Categoría: 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.

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 un año (aspirante a recepcionista A)

NIVEL 2

€Categoría: Aspirante a recepcionista/fisonomista A.

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.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con experiencia, de al menos un año en la categoría de aspirante a recepcionista/fisonomista B

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a recepcionista/fisonomista B

€Categoría: Aspirante a 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.

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

Al año de ejercer ésta categoría se pasará automáticamente a Aspirante de recepcionista/fisonomista A

Art. 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. Se realizará de forma anual para el personal.

En caso de disconformidad con el resultado de la valoración, el interesado podrá trasladar la misma al comité de empresa, el cual designará a uno de sus miembros, y éste, junto con el interesado, podrá disponer de una entrevista de aclaración con la dirección de la empresa.

CAPÍTULO III.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 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.

Art. 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 veinte 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.

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

Art. 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 no 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.

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

Art. 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 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, siempre y cuando la normativa interna de la empresa se adapte a los mismos.

€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.

Art. 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 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:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 45 días.
- 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.

De la imposición de sanciones se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Art. 30. Abuso de autoridad por superiores.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del comité de empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos. 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, el comité de empresa o el propio interesado podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo y/o la Diputación General de Aragón.

Art. 31. Comité de empresa.

El comité de empresa o representantes de los trabajadores (delegados) se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece a su favor un fondo en el que se ingresarán 150 € mensuales procedentes de las propinas. Dicha cantidad será deducida del montante global de propinas, antes de efectuar el reparto de éstas. Las horas sindicales podrán acumularse, con el fin de que se disfruten por uno o varios de los representantes de los trabajadores, teniendo que comunicar a la empresa tal decisión.

CAPÍTULO IV.-CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 32. Retribuciones.

Los salarios del personal afectado por el presente convenio son los establecidos en el anexo del mismo, más los pluses que se determinen de forma colectiva o individual.

La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria para abonar la retribución como fecha tope el día 1 de cada mes, o el siguiente, si este es festivo.

El incremento salarial para el año 2006, será del 4%, que da como resultado las tablas adjuntas.

Para el año 2007, el incremento será del IPC real del 2006.

Para el año 2008, el incremento será del IPC del 2007.

Art. 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 de igual cuantía que el resto de las doce pagas.

Respecto al abono de estas gratificaciones, la empresa las prorrateará mes a mes.

Art. 34. Horas extraordinarias.

Las horas que se realicen en exceso por los trabajadores sobre la jornada establecida en el artículo 10 de este convenio serán consideradas extraordinarias.

En cuanto al pago de las horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar dichas horas, o bien compensarlas con tiempos equivalentes a descanso retribuido. En el caso de ser abonadas se harán con un recargo del 65%, y en el caso de que se opte por la opción de descanso se aplicará la concesión de igual tiempo de descanso.

Art. 35. Incapacidad temporal.

Salario.

En cualquier supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el personal afectado por este convenio, percibirá de la empresa el 100% de su salario real, desde el primer día, hasta sesenta y cinco días continuados, o durante ochenta y cinco días alternos por año.

En cualquier supuesto de baja por accidente laboral, o por riesgo en el embarazo, el personal afectado por este convenio percibirá el 100% sobre el salario, desde el primer día, hasta los 18 meses.

Propinas.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 100% de la propina. A partir de la segunda baja en el transcurso del año natural, la empresa abonará desde el tronco de propinas de los trabajadores las siguientes cuantías: del primer al tercer día, el 70% de las propinas del trabajador; del cuarto al octavo día, el 85% de las propinas del trabajador; del noveno en adelante, el 100% de las propinas del trabajador, sin carácter retroactivo.

En cualquier supuesto de baja por accidente laboral, el personal afectado por este convenio cobrará el 100% sobre sus propinas.

Art. 36. Plus de transporte.

Se establece para todas las categorías un plus de transporte en la cuantía de 30 € mensuales (por once meses).

Art. 37. 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 60 € mensuales durante doce meses al año.

Cualquier falta será resarcida de forma colectiva por el personal dado de alta en la empresa (departamento de caja) en el instante de producirse la misma. En el caso de que alguna de las personas implicadas cause baja en la empresa de forma previa a liquidar en su integridad su parte, queda exonerada del pago de la misma.

Art. 38. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará al inicio de la relación laboral, a sus trabajadores dos uniformes completos, que serán repuestos en base a su deterioro.

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 sufragará los 40 euros iniciales del precio de cada modelo.

La limpieza de uniformes correrá a cargo de la empresa, salvo de los zapatos, que será realizada por cada trabajador.

El uniforme solo podrá utilizarse en las instalaciones de la empresa.

Art. 39. Fondo de asistencia social.

La empresa se obliga a constituir una póliza de seguro que cubra la muerte e invalidez permanente en caso de accidente en las siguientes cuantías:

- 18.000 euros por invalidez permanente.

- 24.000 euros por muerte en accidente.

La empresa abonará a los trabajadores los siguientes premios:

A) Premio por matrimonio: Todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa recibirán un premio por una sola vez de 200 euros.

B) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo una cantidad de 120 euros.

Art. 40. 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, caja y máquinas.

Propinas: El reparto se hará en períodos de un mes, desde el día 16 hasta el 15 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo (se descontarán 150 euros destinados a un fondo para el comité de empresa):

€60% para el personal de juego y recepción.

€40% para la empresa.

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad transitoria, o estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas. (Con el tope de doce meses, pudiendo ampliarse a seis meses más por petición del comité de empresa).

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas se realizará mensualmente.

El reparto de propina correspondiente al personal se hará, repartiendo a partes iguales la misma entre todos los trabajadores de juego, caja y recepción.

A éstos trabajadores la empresa garantizará una propina de 250 € mensuales por 12 meses al año.

Cláusula especial número 1

Para proceder a la adaptación de la estructura salarial existente actualmente, a la nueva estructura determinada en éste convenio, se actuará de la siguiente manera:

Confeccionar las nuevas nóminas en base a los conceptos del convenio.

En caso de que la cantidad bruta de cada trabajador supere el bruto previsto en éste convenio, teniendo en cuenta los salarios y pluses, se fijará la diferencia en un concepto de complemento salarial de carácter personal, el cual no será absorbible ni compensable y se verá revalorizado cada año, con el incremento que se pacte.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas de hecho, registradas con un mínimo de tres meses de antelación en el registro municipal o autonómico de parejas de hecho.

ANEXO I

Tablas salariales

GRUPO I

GRUPO, NIVEL Y CATEGORÍA	SALARIO MES	TOTALANUAL
NIVEL 1		
Jefe de sala	1.750,00 €	24.500,00 €
Jefe de sector	1.609,92 €	22.538,88 €
NIVEL 2		
Jefe de Mesa	1.395,26€	19.533,70 €
NIVEL 3		
Crupier A	1.142,86 €	16.000,00 €
Crupier B	907,14 €	12.700,00 €

GRUPO, NIVEL Y CATEGORÍA	SALARIO MES	TOTALANUAL
NIVEL 4		
Aspirante de crupier A	834,36 €	11.681,00 €
Aspirante de crupier B	678,57 €	9.500,00 €
GRUPO II		
NIVEL 1		
Jefe de caja	1.595,66 €	22.339,20 €
NIVEL 2		
Subjefe de caja	1.390,18 €	19.462,56 €
NIVEL 3		
Cajero A	1.142,86 €	16.000,00 €
Cajero B	907,14 €	12.700,00 €
NIVEL 4		
Aspirante a cajero A	834,36 €	11.681,00 €
Aspirante a cajero B	678,57 €	9.500,00 €
GRUPO III		
NIVEL 1		
Recepcionista/ fisonomista A	1.142,86 €	16.000,00 €
Recepcionista/ fisonomista B	907,14 €	12.700,00 €
NIVEL 2		
Aspirante a recepcionista A	834,36 €	11.681,00 €
Aspirante a recepcionista B	678,57 €	9.500,00 €

NOTA: El salario anual incluye el salario mensual por 14 mensualidades. Hay que añadir el plus de transporte de 30 € por 11 mensualidades, para todo el personal y en el caso del personal de caja el plus de quebranto de moneda de 60 € por 12 mensualidades.

Varias firmas ilegibles.