



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

14512 RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINOS DEL MEDITERRÁNEO SA, CENTRO DE ALICANTE 2015-2019

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productius, Comerç i Treball por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Casinos del Mediterráneo SA, centro de Alicante **código convenio 03100361012015.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 26/8/2015, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015 de 29 de junio, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/13, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 21 de septiembre de 2015

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Fdo.: D^a. Emilia González Carrión



I Convenio Colectivo de la Empresa “Casinos del Mediterráneo, S.A.” para el centro de trabajo

CASINO DE ALICANTE

Capítulo Primero

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes otorgantes del Convenio

Son partes otorgantes del convenio las siguientes: Los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Alicante bajo el asesoramiento jurídico del sindicato “CC.OO” y el “Sindicato Independiente”, y la representación de la Dirección de la empresa por la parte patronal.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

1. Ámbito territorial, funcional y personal.

a. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de la empresa CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, S.A., que presten servicios en el centro de trabajo del “CASINO DE ALICANTE”.

b. Todas las referencias que se realicen en el texto del convenio a “la empresa”, vienen referidas en exclusiva al centro de trabajo del Casino de ALICANTE.

c. Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación al centro de trabajo “CASINO DE ALICANTE”.

d. Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores del Casino de Alicante, con excepción hecha de las exclusiones previstas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito temporal.

Los efectos del presente Convenio, incluidos los económicos, regirán desde el día de la firma del Convenio, esto es desde el 27 de julio de 2015 y hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Artículo 3.- Absorción y compensación

1. Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las empresas en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, serán compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen. Se respetará en cualquier caso lo previsto en el artículo 4 del presente convenio.



2. Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Si por resolución judicial algún artículo del mismo fuera declarado inaplicable, seguirá aplicándose el resto del convenio.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

1. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. Caso de no denunciarse en los términos establecidos, el convenio se prorrogará automáticamente.

2. Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 6.- Comisión Paritaria y Solución Extrajudicial de Conflictos.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes firmantes cuyas funciones son las que en el presente artículo se regulan. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en el domicilio del centro de trabajo.

2. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en cuarenta y ocho horas. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4. Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o



extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquier de las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de ocho días. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

5. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido incluida, en su caso, la modificación del mismo durante su vigencia, con las exigencias de legitimación exigida en el artículo 85.3.h.2º del Estatuto de los Trabajadores.

b) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

c) Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

e) Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas

f) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

g) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

h) Pactar los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

i) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí prevenidos. Caso de no alcanzar un acuerdo en estas materias las partes podrán



recurrir de manera voluntaria a los procedimientos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de La Comunidad Valenciana.

6.- Solución extrajudicial de conflictos. Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, se someten a lo previsto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de La Comunidad Valenciana. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal de Arbitraje Laboral. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

Art. 7.- Igualdad en el trabajo.

1.- Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello Manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2.-Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.



Capítulo II.

Ingreso al trabajo

Artículo 8.- Periodo de Prueba

1. El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificaciones que, en esta materia, puedan determinarse en este Convenio. Se fijan los siguientes periodos de prueba; nueve meses para las divisiones funcionales que requieran titulación superior o de título técnico de grado medio y seis meses para las demás divisiones funcionales.

2. La duración del periodo de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que pudieren afectar al trabajador durante el mismo. El computo de dicho periodo se reanuda una vez hubieren finalizado aquellas; sin perjuicio de lo antedicho, la empresa podrá resolver la relación laboral durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la suspensión el motivo de la no superación del periodo de prueba.

Capítulo III.

Jornada

Artículo 9.- Tiempo de Trabajo. A) La jornada de trabajo para todo el personal contratado a jornada completa, afectado por el presente convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivas al año para toda la vigencia de este convenio. La distribución de la jornada se hará de forma irregular durante el año, en la forma y manera que se recoge en el presente convenio y con respeto a los periodos mínimos de descanso diario y semana establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Horario y distribución de la jornada. El trabajador deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida y listo para el comienzo del trabajo. Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados, y los horarios de cierre y apertura del casino para la práctica de juego. La Dirección comunicará los cambios de apertura y cierre que se produzcan con la máxima antelación posible, así como las variaciones que ello comporte en los turnos y horarios del personal ya fijados. La Dirección del Casino, quedará facultada para modificar la distribución planificada en el horario previsto, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible. Las horas de prolongación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento reflejado en el párrafo anterior, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario. La permuta de turnos de trabajo entre trabajadores, requerirá consentimiento de la empresa.



Artículo 10.- Vacaciones. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuido de treinta días naturales de duración. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario fijado anualmente. La Dirección de la Empresa podrá excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad y afluencia de público. El concreto periodo de disfrute abarcará todo el año natural por turno rotativo establecido por sorteo inicial que marcará un orden de preferencia, pasando en años sucesivos a ocupar el puesto inmediato superior y a ocupar el último cuando se haya agotado dicho orden. Durante el primer trimestre del año se elaborará el cuadro de vacaciones junto con el calendario laboral, de cada que será expuesto en el centro y notificado a todos los trabajadores incluidos los ausentes por cualquier causa o motivo, de modo que todos conozcan la fecha de disfrute de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

Capítulo IV.

Organización del trabajo

Artículo 11.- Clasificación profesional.

A) Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasifica, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en alguno de los siguientes grupos profesionales y en atención a los contenidos específicos que los definen. Los grupos profesionales y categorías que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender que deban existir en todo momento todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla del casino vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento en cada momento.

B) Grupo profesional: Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las funciones y contenido general de la prestación, con sus diversas categorías, aptitudes profesionales y titulaciones. Niveles/Categorías: Se entenderá por niveles/categoría cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño eficaz de los puestos de trabajo. La relación de Grupos Profesionales con sus correspondientes Niveles o categorías queda como sigue:

GRUPO I JUEGO

JUEGO

- Jefe de Mesa/Croupier
- Jefe de Mesa/Croupier de 2ª
- Croupier de 1ª
- Croupier de 2ª
- Croupier 3º



CAJA/RECEPCIÓN

- Jefe de Caja/Recepción
- Cajero/Recepcionista 1ª
- Cajero/Recepcionista 2º
- Recepcionista

MÁQUINAS

- Auxiliar de Máquinas
- Auxiliar de Máquinas 2º

SEGURIDAD

- Agente de Seguridad.

GRUPO II SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

MANTENIMIENTO

- Técnico de Mantenimiento
- Operador de Sonido

INFORMATICA

- Informático

ADMINISTRACIÓN

- Administrativo
- Auxiliar Administrativo

OTROS

- Ayudante de Aprovisionamiento
- Comercial

GRUPO III HOSTELERIA Y SALA DE JUEGO

COCINA

- Jefe de Cocina
- Cocinero
- Ayudante de Cocina
- Auxiliar de Cocina

RESTAURANTE Y SALA DE JUEGO

- Supervisor
- Supervisor 2ª
- Valet
- Freganchin



Artículo 12.- Movilidad funcional. A) La movilidad funcional se efectuará dentro de cada Grupo profesional sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Caso de necesidad manifiesta la Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo distinto al que pertenece.

B) Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 9 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo. Como referencia para determinar el criterio de manera exclusiva se tendrán en consideración los siguientes elementos:

- El carácter preeminente de la prestación en un grupo superior y no la prevalencia de los trabajos.

- No se tendrán en consideración la prestaciones ocasionales que, formalizadas necesariamente por escrito, una persona tenga que efectuar como consecuencia de licencias, suspensiones contractuales (incluidas las bajas de I.T. o E.A.T.P.), asistencia a cursos de formación y vacaciones en otro grupo profesional distinto al suyo.

- No contarán los periodos de prueba o formación en grupo superior, mientras este desarrollándose la misma.

C) Cuando no exista trabajo de la categoría o especialidad del trabajador, podrá ser destinado a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, fundamentalmente labores de mantenimiento e higienización de maquinaria, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador. Igual flexibilidad podrá aplicarse a los turnos de trabajo si las necesidades de la sala.

Artículo 13.- Cese voluntario trabajador.- El trabajador que quiera cesar voluntariamente, deberá de preavisar a la empresa con, al menos, quince días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 14.- Uniformidad e imagen.- La empresa entregará un uniforme el primer día de trabajo. Las prendas entregadas serán de nuevo uso. Es responsabilidad del trabajador el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. El trabajador cuidará al máximo su imagen, higiene y aseo personal, prestando especial atención al peinado y afeitado, cuestiones primordiales en el trabajo directo con público. El trabajador estará obligado a mantener una imagen adecuada, entendiéndose por tal la ausencia de tatuajes o "pearcings" en zonas visibles y de adornos como pendientes, pulseras o anillos, sin que tampoco pueda llevar cabello largo o barba salvo autorización expresa de la empresa, previa solicitud. Se requerirá el uso de calzado de color negro. No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo.

Artículo 15.- Discreción profesional.- El secreto profesional deberá guardarse con discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa,



datos, procesos, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad precios costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer. La empresa, oídas las secciones sindicales, aplicará las políticas de protección de la intimidad de los trabajadores previstas en la legislación vigente y en la LOPD.

Artículo 16.- Sistemas de Video vigilancia y captación de imágenes.- Los trabajadores de la empresa conocen y prestan especial consentimiento a que, dentro de los procedimientos de seguridad que la empresa tiene o que pueda desarrollar, existen sistemas de captación de la imagen que obtienen imágenes durante el desarrollo de la prestación laboral, cuya información es tratada con garantías de los datos que contienen, siendo datos que, en su caso, pueden ser utilizados como prueba con base a la facultad de la dirección y control de la actividad laboral.

.Capítulo V

Condiciones económicas y sociales

Artículo 17.- Régimen retributivo y estructura salarial.

A) Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, entre el Salario Base de categoría/nivel, y en su caso Complemento Personal absorbible.

B) Se entiende como Salario Base de categoría/nivel el salario mínimo establecido para cada categoría o nivel en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación.

C) Los trabajadores contratados a tiempo parcial, respecto a la estructura salarial establecida en el presente convenio, percibirán su retribución bajo un único concepto denominado "salario global por día trabajado", el cual estará compuesto por el salario base, el prorrateo de las pagas extraordinarias, así como la parte proporcional de descanso semanal o festivo.

Artículo 18.- Complemento Personal Absorbible. Se entiende como el correspondiente a cada trabajador que en función de sus circunstancias personales exceda en su cuantía del Salario Base de categoría o nivel.

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias. Las Pagas de verano y Navidad, que la empresa abonará a sus trabajadores cada año estarán integradas por el Salario Base de nivel/ categoría y, en su caso por el Complemento Personal Absorbible. Se harán efectivas la primera el 20 de Junio y la segunda el 20 de Diciembre de cada año. El periodo de devengo se producirá, la de verano del 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 01 de Julio al 31 de Diciembre, regularizando las incidencias que se pudieran producir y que afecten a estas retribuciones desde el pago hasta el fin del periodo de devengo.



Artículo 20.- Incrementos y actualizaciones salariales.

1.- Durante la vigencia del presente acuerdo y para la totalidad de niveles profesionales, a excepción de los Directores, Subdirectores de juego y Jefes de Sector, la empresa desarrollará un indicador que analice el nivel de productividad mensual, semestral o anual, en función de los resultados económicos del Casino. De este indicador podrá desprenderse un plus de productividad a repartir entre todos los trabajadores afectados por el Convenio, que se instrumentalizará mediante un Complemento de Productividad Variable no Consolidable. De esta manera las partes toman como normas de actualización salarial, el nivel de productividad de la empresa, y se demarca de la tradicional manera de actualizar salarios, tomando como referencia el IPC y que tantos problemas ha suscitado para la sostenibilidad de las empresas en periodo de crisis económica.

2.- La empresa establece para el año 2015 los siguientes criterios como indicadores para el reparto del Plus productividad:

NIVELES Y PUESTOS	ABSENTISMO	POLIVALENCIA	IDIOMAS	PUNTUALIDAD
SAC	40%	25%	25%	10%
JUEGO	40%	40%	10%	10%
SEGURIDAD	40%	40%	10%	10%
MÁQUINAS	40%	25 %	25%	10%
MANTENIMIENTO	40%	40%	10%	10%
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	40%	40%	10%	10%
ADMISNITRACIÓN	40%	40%	0 %	20 %
INFORMÁTICA	40%	40%	10%	10%

3.- El referido plus productividad se abonará con carácter semestral, y como máximo hasta el día 30 de septiembre respecto la cantidad devengada en el primer semestre y el 31 de marzo del año siguiente, respecto la cantidad devengado en el segundo semestre, aplicando para el cálculo los indicadores antes expuestos respecto los resultados económicos del casino del periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio para el primer semestres, y del 1 de julio al 31 de diciembre para el segundo semestres, y siempre de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección del Casino para el reparto en cada momento.

4.- Para participar en el plus productividad regulado en el presente artículo será necesario una antigüedad de 6 meses en la empresa

Artículo 21.- Pago de anticipos. Los trabajadores que lo necesiten podrán solicitar un anticipo a la empresa. Para ello será necesaria la presentación de solicitud por escrito ante la Dirección, quien decidirá o no la concesión.

No podrán acumularse solicitudes de pago anticipado de más de 1.000 euros.

Artículo 22.- Tronco de Propina: participación, distribución y abono.

A) El tronco de propina estará compuesto de la propina derivada de la actividad de Juego y Máquinas, tal y como recoge el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana, y además, de la recaudada en la actividad de Hostelería.

B) El periodo de referencia para contabilizar la recaudación de la Propina se inicia el día 26 del mes anterior hasta el día 25 del mes en curso teniendo en cuenta los días



efectivamente trabajados. El porcentaje de reparto se fija en el 35% que será distribuido entre la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio en proporción a los puntos asignados según nivel retributivo y jornada, tomando en consideración para los tiempos parciales los días laborales trabajados en el año natural. El resto se destinará íntegramente a atender los costes de personal y servicios sociales a favor de los clientes personal y cuantos otros gastos estime convenientes para el buen fin de la actividad a la que se dedica.

Tendrán derecho a la propina los trabajadores relacionados en el reparto de puntos de propina, de acuerdo al Anexo II del presente Convenio, siempre que no tengan su contrato suspendido por alguna causa, tales como maternidad, incapacidad temporal, absentismo laboral, etc. ni hayan solicitado un permiso retribuido, salvo cuando el motivo lo sea por hospitalización, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) En la Tabla Salarial que se acompaña como Anexo II, se fijan los importes mensuales del Salario Base así como los puntos de propina correspondientes a cada nivel o categoría.

Artículo 23.- Incentivo WIN de Máquinas

Los trabajadores que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino de Alicante, a excepción de Jefes de Sector, Departamento, Subdirectores de Juego y Directores de Juego, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Máquinas, siempre y cuando la cantidad recaudada de las máquinas de Azar del casino de Alicante (WIN de máquinas) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, supere la cantidad recaudada en las máquinas de Azar del Casino de Alicante del mismo periodo del año inmediatamente anterior.

Para el 2015, con carácter excepcional la cantidad recaudada que se tomará en consideración es la generada del 1 de julio al 31 de diciembre de 2015, debiendo la misma ser superior a la cantidad generada del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014 a efectos de generar el derecho al incentivo WIN de Máquinas.

La empresa para determinar la cantidad a repartir aplicará el 8 % a la cantidad que resulte de restar al WIN de Máquina del Casino de Alicante resultante en el ejercicio del devengo, el WIN de Máquinas del Casino de Alicante del año anterior (siempre que esta sea positiva). Esto es:

$$\text{WIN AÑO ACTUAL} - \text{WIN AÑO ANTERIOR} = A+ \text{ (cantidad positiva)}$$

$$A+ \times 8\%$$

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre los trabajadores que presente sus servicios en la Sala de Juego del Casino de Alicante, a excepción de Jefes de Sector, Departamento, Subdirectores de Juego y Directores de Juego, devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:



DÍAS DE ABSENTISMO (aun justificado), durante el periodo de devengo del incentivo.	Porcentaje a percibir
0	100%
De 1 a 6	80%
De 7 a 12	60%
De 13 a 18	40%
19 o mas	0%

En todo caso, la empresa revisará en el último trimestre de cada año, las condiciones y porcentajes de reparto y la escala de penalización del absentismo, aplicable para el ejercicio siguiente.

El porcentaje establecido para la diferencia del WIN de máquinas (8 %), se aplicará siempre que la carga fiscal actual para las máquinas tipo C monopuesto continúen vigentes, es decir, siempre que la tasa fiscal aplicable a la fecha (4.600 euros/máquina/año) se mantenga. Si cualquier norma (independientemente de su rango y ámbito), modificara los tipos impositivos aplicables, la empresa modificará el porcentaje establecido en la misma proporción (tanto positiva como negativa) en la que se hayan visto modificados los tipos impositivos, de tal forma que, si aumenta la carga fiscal disminuirá el porcentaje de reparto, y si disminuye la carga fiscal aumentará el porcentaje del reparto.

El abono del presente incentivo será efectivo en el primer trimestre de cada año.

Artículo 24.- Incentivo WIN de Mesas de Juego

Los trabajadores que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino de Alicante, a excepción de Jefes de Sector, Departamento, Subdirectores de Juego y Directores de Juego, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Mesas de Juego, siempre y cuando la cantidad recaudada de las Mesas de Juego del casino de Alicante (WIN de Mesas de Juego) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, supere la cantidad recaudada en las Mesas de Juego del Casino de Alicante del mismo periodo del año inmediatamente anterior.

Para el 2015, con carácter excepcional la cantidad recaudada que se tomará en consideración es la generada del 1 de julio al 31 de diciembre de 2015, debiendo la misma ser superior a la cantidad generada del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014 a efectos de generar el derecho al incentivo WIN de Mesas de Juego.

La empresa para determinar la cantidad a repartir aplicará el 4 % a la cantidad que resulte de restar al WIN de Mesas de Juego del Casino de Alicante resultante en el ejercicio del devengo, el WIN de Mesas de Juego del Casino de Alicante del año anterior (siempre que esta sea positiva). Esto es:

$$\text{WIN AÑO ACTUAL} - \text{WIN AÑO ANTERIOR} = A+ \text{ (cantidad positiva)}$$

$$A+ \times 4\%$$

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre los trabajadores que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino de Alicante, a excepción de Jefes de Sector, Departamento, Subdirectores de Juego y Directores de Juego,



devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:

DÍAS DE ABSENTISMO (aun justificado), durante el periodo de devengo del incentivo.	Porcentaje a percibir
0	100%
De 1 a 6	80%
De 7 a 12	60%
De 13 a 18	40%
19 o mas	0%

En todo caso, la empresa revisará en el último trimestre de cada año, las condiciones y porcentajes de reparto y la escala de penalización del absentismo, aplicable para el ejercicio siguiente.

El porcentaje establecido para la diferencia del WIN de mesas de juego (4 %), se aplicará siempre que las actuales condiciones tributarias y fiscales sobre mesas de juego continúen vigentes, es decir, siempre y cuando se mantengan los mismos tramos y tipos impositivos de la escala de la tasa sobre juegos de mesa de Casinos. Si cualquier norma (independientemente de su rango y ámbito), modificara los tramos y/o tipos impositivos aplicables, la empresa modificará el porcentaje establecido en la misma proporción (tanto positiva como negativa) en la que se hayan visto modificados los tipos impositivos/tramos, de tal forma que, si aumenta la carga fiscal disminuirá el porcentaje de reparto, y si disminuye la carga fiscal aumentara el porcentaje del reparto.

El abono del presente incentivo será efectivo en el primer trimestre de cada año.

Artículo 25. Comisión Grupo Hostelería y Sala de Juego.- Los trabajadores del Grupo III, Hostelería y Sala de Juego, a excepción del Responsable y Jefe de departamento, participarán en un porcentaje sobre el beneficio neto mensual resultante de esta área, que se abonará en los tres meses siguientes a su devengo como una comisión sobre beneficio. Los porcentajes de participación variarán según la categoría profesional. Se tendrá en cuenta el absentismo laboral de cada trabajador para el cálculo de la cuantía que corresponderá abonar en función del porcentaje de aplicación.

.Capítulo V

Artículo 26-. Licencias.

1-. Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio
2. Dos días, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, al efecto, superior a cien kilómetros, en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



3. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho del sufragio activo y el trámite administrativo de la obtención o renovación del DNI.

4. Por el tiempo legalmente establecido para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse indefectiblemente dentro de la jornada de trabajo.

6. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 27-. Excedencia y reducción de jornada

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración máxima de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración máxima de un año, los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar, hasta el 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. Todo ello, en la forma y condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

3-. Reducción de jornada por motivos familiares:

a) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, si así lo desean, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en el caso de que ambos sean trabajadores de la empresa.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



4. Concreción horaria y determinación: la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Acumulación periodo de lactancia: los trabajadores podrán acumular el periodo de lactancia legal, a la baja por maternidad por un periodo de "14 días naturales, previa solicitud a la Dirección.

.Capítulo VI

Régimen Disciplinario

Artículo 28. Régimen Disciplinario.- Los Trabajadores afectados por el Convenio podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la empresa, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 29. Graduación de las Faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su trascendencia y gravedad en leve, grave y muy grave.

A) Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos y siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

2. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3. El incumplimiento de los procedimientos y normas dictadas por la empresa siempre que por su trascendencia y gravedad no puedan considerarse como graves o muy graves.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase un grave perjuicio a la normal actividad del Casino o al resto de personal, dicha falta podría considerarse como grave o muy grave.

5. No cursar en tiempo oportuno la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y/o residencia, así como las variaciones en la unidad familiar ya sean de hecho o derecho que pudieran afectar a temas Sociales y/o Fiscales

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio, siendo calificadas de graves o muy graves si tales situaciones fueran conocidas por el público.



8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En el supuesto que esta falta causara perjuicio a la Empresa podría calificarse como grave o muy grave.

B) Faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. No presentar a la empresa en el plazo máximo establecido reglamentariamente los partes de Baja Médica por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes y/o Profesionales, así como los correspondientes partes de confirmación que en su caso se generen.

3. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada o bien, el exceso en sesenta minutos de dicha impuntualidad en su conjunto en cualquier caso y en el mismo período de tiempo.

4. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la empresa.

5. Falta notoria del respeto y consideración debida a los compañeros de trabajo o las superiores jerárquicos.

6. La desobediencia a las ordenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo; si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa se considerará falta muy grave.

7.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

8.- La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo o a la imagen de la Empresa, así como la convivencia con el resto de compañeros.

9.- La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la empresa (en especial el teléfono, internet y correo electrónico); quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonable de uso indebido de los mismos. En función de la gravedad del asunto podría considerarse como muy grave.

C) Faltas muy graves:

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude así como la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.



4. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

6.- Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, abuso de autoridad, falta de respeto o consideración a los jefes o familiares así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización

10.- Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.

11.- El acoso sexual, entendido como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta

12.- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas del la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

13.- El consumo, aunque ocasional, durante la jornada laboral y en las dependencias de la empresa de bebidas alcohólicas. Asimismo será considerado falta muy grave el uso o consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

15. El incumplimiento de las prohibiciones del Reglamento de Casinos, en concreto:

a) Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio.

b) Participar directamente o por medio de tercera persona en los juegos de azar que se practiquen en los Casinos y demás salas de juego existentes.

c) Tener participación en los ingresos o en los beneficios de los juegos.

d) Conceder préstamo a los jugadores.



e) Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado para ello.

f) Transportar fichas, placas o dinero durante su servicio en el interior del Casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados, o resulte improcedente.

g) Consumir bebidas alcohólicas o drogas, durante las horas de servicio.

16. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada, referidos tanto a la propia empresa como a sus clientes.

Artículo 30. Régimen de sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

.Capítulo VII

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 31 Sección Sindical. - Es el Órgano representativos del conjunto de los trabajadores afiliados al Sindicatos para la defensa de sus intereses. Se reconoce su estructura y funcionamiento en la empresa. La composición de la Sección Sindical es competencia del Sindicato pero su composición deberá ser comunicada a la empresa a fin de facilitar la interlocución y el diálogo. Los representantes sindicales dispondrán de las siguientes facultades y derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición del

Comité de empresa, quedando igualmente obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.



- b) Representar ante la Dirección de la empresa los intereses del Sindicato.
- c) Realizar publicidad en los tablones de anuncios de los centros de trabajo relacionada con temas sindicales o que afecten a la situación laboral de la empresa.
- d) Emitir y recibir información sobre las relaciones laborales de la empresa.
- e) Realizar el cobro de las cuotas de sus afiliados en el Centro de trabajo.
- f) Celebrar reuniones con los afiliados de su central en el local habilitado para las reuniones siempre que el mismo se encuentre disponible y el número de los reunidos sea compatible con su capacidad. Las reuniones se celebrarán en todo caso fuera de las horas de trabajo y sin causar perjuicio en el servicio.
- g) No ser despedido ni sancionado los Representantes de la Sección Sindical con motivo del ejercicio normal de sus funciones representativas.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes al desempeño de su representación.
- e) Distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo oportunamente a la Empresa.

Artículo 32.- Uso de horas sindicales

Los Delegados sindicales designados podrán acumular al crédito horario retribuido fijado en este convenio colectivo las horas que les puedan ser cedidas por los delegados de personal y/o miembros de Comités de empresa presentados y elegidos en las listas electorales de su mismo sindicato en las diferentes empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

La comunicación de acumulación de horas se realizará por periodos como mínimo mensuales y por la Dirección del sindicato al que pertenezcan, indicando las horas cedidas y el nombre del delegado/a de personal y/o miembro de comité de empresa que realiza la cesión.

Artículo 33.- Comisión Paritaria. A) Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes firmantes cuyas funciones son las que en el presente Artículo se regulan y con sede establecida en el domicilio legal del Casino de Alicante.

B) Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
- Tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
- La negociación y aplicación del Complemento de Productividad Variable no Consolidable

.Capítulo VIII

Seguridad y Salud

Art. 34.- Integración de la seguridad en la empresa

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que



tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

2.- Protección a la maternidad.. La evaluación de los riesgos prevenidas en el artículo 16 de la Ley 31/95, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2.2. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2.3. Lo dispuesto anteriormente artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la



salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 35.- Protocolo de actuación en supuestos de acoso.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptara las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

- No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

- No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciara



con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la Empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar tramite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la cooperativa, a la imposición de una sanción de índole disciplinaria. A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 36.- Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

a) Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

b) Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

c) Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

d) Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al



reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

Disposición adicional primera

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición transitoria Primera

Con carácter general, queda suprimida la revisión salarial sujeta al IPC, en su defecto, se incorpora el nuevo concepto retributivo "Plus productividad".

Disposición transitoria segunda

EQUIVALENCIA ACTUALES CATEGORIAS	NIVELES/PUESTOS I CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE ALICANTE DE CASINOS DEL MEDITERRANEO, S.A
GRUPO I JUEGO	
JUEGO	
Jefe de Mesa/Croupier	Jefe de Mesa/Croupier
Jefe de Mesa/Croupier2º	Jefe de Mesa/Croupier2º
Croupier de 1ª	Croupier de 1ª
Croupier de 2ª	Croupier de 2ª
Croupier debutante	Croupier 3ª
CAJA / RECEPCION	
Jefe de Caja/Recepción	Jefe de Caja/Recepción
Cajero/Recepcionista 1ª	Cajero de 1ª
Cajero/ Recepcionista 2ª	Cajero/ Recepcionista 2ª
Recepcionista	Recepcionista
MÁQUINAS	
Auxiliar de Máquinas	Auxiliar de Máquinas
Auxiliar de Máquinas debutante	Auxiliar máquinas 2ª
SEGURIDAD	
Agente de Seguridad	Agente Seguridad
GRUPO II SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
MANTENIMIENTO	
Técnico de Mantenimiento	Técnico de Mantenimiento



Operador Sonido	Operador Sonido
INFORMÁTICA	
Informático	Informático
ADMINISTRACIÓN	
Administrativo	Administrativo
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo
OTROS	
Ayudante Aprovisionamiento	Ayudante Aprovisionamiento
Comercial	Comercial
Grupo III HOSTELERÍA Y SALA DE JUEGO	
COCINA	
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina
Cocinero	Cocinero
Ayudante Cocina	Ayudante Cocina
Auxiliar de Cocina	Auxiliar de Cocina
RESTAURANTE Y SALA DE JUEGO	
Supervisor	Supervisor
Supervisor 2º	Supervisor 2º
Valet	Valet
Freganchin	Freganchin

Anexo II Tabla salarial y reparto de puntos de propina

GRUPO I JUEGO		
NIVELES/CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PUNTOS PROPINA
JUEGO		
JEFE DE MESA/ CROUPIER	1.125,64 €	8
JEFE DE MESA/ CROUPIER 2ª	800 €	8
CROUPIER 1ª	780,45 €	8
CROUPIER 2ª	750 €	8
CROUPIER 3ª	660,64 €	8
CAJA/RECEPCIÓN		
JEFE DE CAJA/RECEPCIÓN	1.194,48 €	8
CAJERO/RECEPCIONISTA 1ª	763,29 €	8
CAJERO RECEPCIONISTA 2ª	660,64 €	8
RECEPCIONISTA	660,64 €	8
MÁQUINAS		
AUXILIAR DE MÁQUINAS	660,64 €	8
AUXILIAR DE MÁQUINAS 2ª	660,64 €	5
SEGURIDAD		
AGENTE DE SEGURIDAD	1.100 €	0
GRUPO II SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		



MANTENIMIENTO		
TECNICO MANTENIMIENTO	1.000 €	2
OPERADOR DE SONIDO	1.000 €	0
INFORMATICA		
INFORMATICO	1.184,04 €	0
ADMINISTRACIÓN		
ADMINISTRATIVO	1.000 €	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	660,64 €	0
OTROS		
AYUDANTE APROVISIONAMIENTO	660,64 €	0
COMERCIAL	660,64 €	2
GRUPO III HOSTELERIA Y SALA DE JUEGO		
COCINA		
JEFE DE COCINA	1.150 €	2
COCINERO	1.067 €	2
AYUDANTE COCINA	860 €	2
AUXILIAR DE COCINA	660,64 €	2
RESTAURANTE Y SALA DE JUEGO		
SUPERVISOR	1.150 €	2
SUPERVISOR 2ª	800 €	2
VALETS	660,64 €	2,5
FREGANCHÍN	660,64 €	1