



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

11752

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

#### Antecedentes

1. El 12 de diciembre de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Casino de Mallorca S.A.
2. El 26 de enero de 2024, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Casino de Mallorca S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, *(firmado electrónicamente 12 de abril de 2024)*

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

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía  
(BOIB 103/2023)





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

**CAPÍTULO I.-  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO PRELIMINAR. -  
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO TERCERO. -  
VIGENCIA Y DENUNCIA**

La entrada en vigor del presente convenio colectivo será a la fecha de firma, estando vigente hasta el día 31 de diciembre de 2025, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2023, todo ello sin perjuicio de la publicación correspondiente, previos los trámites oportunos, en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB).

El pago de atrasos se regularizará en el plazo máximo de dos meses a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOIB.

Si este Convenio Colectivo no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas, se prorrogará de año en año, salvo aquellas materias en las que se haya pactado expresamente su finalización y en consecuencia no sean prorrogables.

La denuncia del Convenio Colectivo deberá realizarse expresamente y por escrito mediante notificación por la parte o partes que la realizan a las demás partes legitimadas y, en particular, a las otorgantes del mismo, y a la autoridad laboral competente, fijándose para este trámite el mes de octubre del año 2025 o, en caso de prórroga, cualquiera de los posteriores meses de octubre del año de finalización de la vigencia prorrogada del Convenio.

Denunciado el Convenio y concluida su vigencia inicial y hasta tanto no se logre acuerdo expreso para su renovación, continuará vigente su





contenido normativo, salvo el de las materias que se hubiera establecido su total expiración. Así mismo, perderán vigencia todas sus cláusulas obligacionales.

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

Las condiciones pactadas en el Convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

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

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

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

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

### **CAPITULO II.- RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN**

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

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

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

La dirección de la empresa y el comité de empresa velarán por la igualdad de oportunidades por razón de género en el acceso al empleo.

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



Un/a Representante Legal de las personas trabajadoras podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que la persona trabajadora afectada así lo manifieste.

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

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

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

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

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

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los contratos fijos a tiempo parcial se registrarán, hasta su consolidación a jornada completa durante la vigencia del convenio, por lo establecido en el artículo 12 del E.T.

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

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

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

Las horas complementarias trabajadas se retribuirán como ordinarias.

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

4. CONTRATACIONES INTERINAS DEL PERSONAL A TIEMPO PARCIAL.

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

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

### **1.-INGRESO.**

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, la dirección de la empresa podrá contratar externamente personas trabajadoras y



asignarles cualquier nivel profesional cuando, a su juicio, no exista personal cualificado para cubrir la plaza de que se trate, y la persona contratada reúna los requisitos, conocimientos y experiencia exigidos.

## 2.- PROMOCIÓN.

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

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

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

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

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

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

### 2.2. PROMOCIÓN DEL AGENTE DE SEGURIDAD:

Nivel 1. Agente Seguridad en formación 24 meses.

Nivel 2. Agente Seguridad en Promoción 24 meses.

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

### 2.3. TABLAS DE EQUIVALENCIA.

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

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

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

## 3. TÉCNICO/A ESPECIALISTA.

La empresa estará obligada a tener un número mínimo de técnicos/as especialistas en plantilla igual al 35% (redondeándose al alza) de la suma de todos/as los/as técnicos/as en plantilla (técnicos/as especialistas, técnicos/as de juego) a partir de 2024, incluyendo las excedencias.

Cuando exista una vacante como técnico/a especialista, esta podrá ser cubierta de forma voluntaria por un croupier, sin que estas personas entren en el cómputo del párrafo anterior.

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



La empresa se compromete a promocionar a los/as técnicos/as de juego que realicen funciones de técnicos/as especialistas de forma continua o discontinua durante un periodo de 9 meses, promocionándoles a la categoría de técnicos/as especialistas, para ello, se requerirá informe a dirección de juego para que Gerencia autorice o no el cambio de categoría.

#### 4. FORMACIÓN.

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

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

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

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

Según lo establecido en la medida número 6 del Plan de Igualdad de Casino Mallorca, se realizará según lo planificado formación en sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

#### **ARTÍCULO NOVENO. - CONTRATOS FORMATIVOS**

Los contratos formativos se regirán por lo establecido legalmente.

#### **ARTÍCULO NOVENO BIS. - MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Se acuerda la movilidad funcional, correspondiente al Grupo Profesional I, en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Personas trabajadoras y con las siguientes particularidades:

##### 1. Área de Juego.

- \* La categoría de Jefe/a de área únicamente podrá ser cubierta por un/a técnico/a especialista, o de manera voluntaria por un/a croupier o jefe/a de mesa.
- \* La categoría de Jefe/a de mesa podrá ser cubierta por los/as técnicos/as especialista, técnicos/as y croupiers.
- \* Los/as técnicos/as en formación y promoción no realizarán funciones de categoría superior.

##### 2. Área de Caja.

- \* La categoría de Jefe/a de Caja podrá ser cubierta con los técnicos/as especialistas, cajeros/as, técnicos/as y croupiers.

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

Se entiende por "Ayuda puntual" aquella que responde al tiempo en el que un/a trabajador/a cubre a otro/a por su descanso dentro de la jornada, comida o cena.

Si dicha estancia en mesa fuese inferior a una hora, el descanso se podrá disfrutar al reincorporarse nuevamente a la mesa de Juego después de realizar la ayuda.

Al personal del área de juego ingresado antes del 1 de enero de 1999 no le afectará la referida polivalencia funcional, si bien podrán participar en la misma de forma voluntaria.

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



## ARTÍCULO DÉCIMO. - CESES

La persona trabajadora que dimita de su puesto de trabajo, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes si se trata de personal de jefatura y de quince días para el resto de personal.

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

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

## CAPÍTULO III.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO

### ARTÍCULO UNDÉCIMO. - SALARIO BASE

Los salarios base para cada nivel profesional del año 2023 son los reflejados en el Anexo I del presente Convenio.

Así mismo, las tablas arribas referenciadas se verán revalorizadas de la siguiente forma durante la vigencia del presente convenio:

- Año 2023 -> 4,00% desde 1 de enero de 2023 o parte proporcional.
- Año 2024 -> 3,50% desde 1 de enero de 2024 o parte proporcional.
- Año 2025-> 3,00% desde 1 de enero de 2025 o parte proporcional.

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

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

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

### ARTÍCULO DUODÉCIMO. - NOCTURNIDAD

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

### ARTÍCULO DECIMOTERCERO. - QUEBRANTO DE MONEDA

El personal adscrito a Caja, el personal del Área de Juego que realiza funciones en Caja y el personal de Administración que gestiona la caja de la oficina, dispondrá de una cantidad dineraria mensual en concepto de quebranto de moneda, según la cuantía que a continuación se detalla, en función de los 223 días de trabajo efectivo al año, en caso de tareas discontinuas se distribuirá una cantidad equivalente en función de los días efectivamente trabajados en dichas áreas, entendiéndose por jornada efectiva la que supere la media jornada, la cual se asignará a las posibles diferencias negativas de arqueo. En caso de diferencia de arqueo negativo, el faltante se cubrirá contra la asignación del quebranto. Si la diferencia fuese positiva se ingresará juntamente con la recaudación de la empresa sin que se pueda aplicar a regularización de faltantes.

#### NIVEL PROFESIONAL

Jefes/as de Área  
Téc. Especialistas, téc de juego, o Croupier  
Técnicos/as en promoción

#### Quebranto moneda mensual Euros

165  
165  
95



Técnicos/as en formación	55
Oficiales Administración	50

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

#### **ARTÍCULO DECIMOCUARTO. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

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

Se establece, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, una compensación indemnizatoria cuando la persona trabajadora dimita de su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con una edad comprendida entre los 59 y la edad legalmente establecida de jubilación (2023 -> 67 años). La cuantía de las cantidades son las siguientes:

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO DECIMOSEXTO. - JORNADA LABORAL**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectiva queda establecida en mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas anuales, siendo el tiempo de trabajo de cuarenta horas en cómputo semanal.

El horario de trabajo se realizará por turnos de forma que los mismos cubran todo el horario de apertura del Casino al público. La dirección de la Empresa fijará para cada período temporal el horario al público y los turnos de personal correspondientes. La dirección de la empresa procurará, en lo posible, la rotación de todo el personal para todos los turnos existentes. Esta circunstancia no afectará al personal del área de Administración.

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

Asimismo, el personal de adscrito a rota de juego-sala (caja y recepción), disfrutaran de un descanso durante su jornada de 40 minutos de comida/cena y un descanso de 20 minutos.

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





la dirección.

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

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

La reducción de jornada estará abierta a cualquier trabajador/a a tiempo completo, dándose preferencia a los/as mayores de 50 años. Por motivos de operatividad, la aceptación o no de la petición quedará a disposición de la Empresa quien adoptará la respuesta en base a razones organizativas/operacionales. Los pactos de reducción de jornada señalados tendrán una duración mínima de 1 mes, excepto si comprenden días de alguno de los meses de mayo, junio, julio, agosto o septiembre, que entonces tendrán una duración mínima de 5 meses. Deberá respetarse lo establecido en la legislación laboral en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se establece un preaviso de un mes, salvo causa de fuerza mayor justificada y argumentada, que la empresa podrá considerar.

#### **ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO. - HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

#### **ARTÍCULO DECIMOCTAVO. - DESCANSO SEMANAL**

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

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO DECIMONOVENO. - VACACIONES**

El personal de la empresa disfrutará de un período de vacaciones de 23 días laborales al año. El personal que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará de la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

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

En caso de reducciones de jornada completas o contratos parciales de días completos, a efectos disfrutes de vacaciones, únicamente se



computarán como no laborables los 2 días de descanso semanal y festivos no trabajados

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

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

El disfrute de vacaciones se efectuará, como mínimo, en período de cinco (5) días laborales ininterrumpidos o múltiplos, y 3 días sueltos. Atendiendo a la estacionalidad de la actividad de la Empresa, quedan excluidos para el disfrute de vacaciones el mes de agosto y septiembre, salvo que, debido a la afluencia prevista de clientes, la dirección de la empresa estime conveniente dar algún periodo vacacional en estas fechas, en cuyo caso la asignación será la más justa y equitativa posible y por orden rotatorio, con sujeción a los criterios antes mencionados.

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

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

El sistema de rotación será el siguiente:

Se confeccionarán dos listas de rotación para cada departamento. En la primera figurarán las personas trabajadoras con hijos/as menores en edad escolar (educación primaria y secundaria obligatoria), que el 1 de enero del año de petición de las vacaciones tengan cumplida la edad comprendida entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, y en base a la lista del año anterior, a la que se añadirán, por orden de antigüedad, las nuevas incorporaciones, pasando los/as primeros/as de la lista al último lugar. En la segunda, figurarán la totalidad del personal (incluidos los/as de la lista primera) ordenados también según lista del año anterior, a la que se añadirán, por orden de antigüedad, las nuevas incorporaciones, pasando igualmente los primeros de dicha lista al último lugar, consiguiendo con ello el efecto de rotación acordado. Las vacaciones se elegirán en dos tandas. En la primera tanda se seleccionarán 10 días de vacaciones (en un solo período o en dos de 5 días laborables, a continuación de las libranzas de las semanas precedentes y posteriores) y en la segunda tanda los 10 días restantes (en un solo período o en dos de 10 días). Las personas trabajadoras podrán marcar predilección para disfrutar los 3 días libres sueltos en el momento de elegir las vacaciones, o bien solicitarse durante el año natural, con una antelación mínima de 1 mes, que se concederán siempre y cuando no coincidan con los meses de máxima ocupación y operativamente sea posible concederlos por parte de la empresa.

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

Las primeras fechas asignadas corresponderán a los componentes del primer grupo (el de hijos/as en edad escolar) quienes procederán a elegir la primera tanda de sus vacaciones (10 días) exclusivamente en los periodos de vacaciones escolares. Si no eligen los 10 días (en un solo período o en dos de 5 días laborables, a continuación de las libranzas de las semanas precedentes y posteriores) dentro del periodo de vacaciones escolares, el remanente de 10 días o 5 días lo podrán elegir, en cualquier fecha, cuando les llegue su turno en el segundo grupo.

Las segundas fechas asignadas corresponderán a los integrantes del segundo grupo (la totalidad del personal) quienes podrán elegir la primera tanda de sus vacaciones (10 días laborables, a continuación de las libranzas de las semanas precedentes y posteriores) en los periodos que consideren oportunos. Si el personal del primer grupo ha elegido sus 10 días de esta tanda dentro de un periodo de vacaciones escolares no podrá elegir nuevamente ya que ha agotado su tanda de 10 días. En esta tanda se eligen 10 días por trabajador/a en cualquier periodo, incluso en periodo de vacaciones escolares en el caso de que no se hubiesen asignado todos los días al primer grupo.

Las terceras fechas corresponderán a la asignación de la segunda tanda, es decir, los 13 días de vacaciones restantes. Para ello, los integrantes del segundo grupo (todo el personal) podrán ir eligiendo sus días de vacaciones en los periodos en que haya vacantes según el orden de peticiones y concesiones establecido.

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

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



lo establecido en el artículo 38.3 del E.T.

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

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

- a. Disfrutarlo en otro día distinto al festivo.
- b. Acumularlo al período anual de vacaciones.
- c. Cobrarlos en la nómina del mes en que se haya trabajado el día festivo, con un recargo del 75 por 100 del salario día.
- d. Posibilidad de disfrutar 1 a 4BH por horas. Las horas contabilizadas serán de trabajo efectivo en mesa, caja, recepción. El procedimiento para su solicitud será solicitado al inicio de la jornada al responsable o a la responsable de área, quien podrá concederlas si la operativa de la sesión lo permitiera. Este punto será aplicable para el año natural en que se haya generado el BH. En caso de que este punto genere fricción en la gestión de personal, la empresa podrá comunicar a la RLT la decisión de dejar de aplicar este punto.

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

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

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

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. - PERMISOS**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho,
- b) Cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o padres, madres.
- d) Dos días por fallecimiento, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as, cuñados/as.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal inexcusable.
- h) El tiempo necesario para asistir a una consulta médica.
- i) Un día de permiso para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Si la persona trabajadora tiene horario nocturno, el permiso podrá ser en la jornada anterior al examen.

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

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

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



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

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

En caso de concederse estos permisos, el contrato quedará en suspenso durante el tiempo que dure el mismo.

En todo lo no establecido en el presente artículo se estará a la normativa vigente.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. - EXCEDENCIAS**

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

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido el equivalente al tiempo disfrutado o, como máximo, cuatro años, desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

Se establece un cupo para las excedencias voluntarias con derecho a reserva de puesto de trabajo de duración inferior o igual a un año a la que se refiere este apartado, del 5% respecto a la plantilla global. Una vez superado el umbral del 5% de la plantilla en estado de excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, las personas trabajadoras que decidan acogerse a esta situación, deberán hacerlo en base a lo establecido en el Estatuto de las personas Trabajadoras, en lo referente a la reserva del puesto de trabajo, prorroga, etc.

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

#### **CAPÍTULO V.- RÉGIMEN ASISTENCIAL**

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

La dirección de la empresa tendrá concertado un seguro colectivo que garantice al personal de la misma un capital de 18.000 euros en caso de fallecimiento y de 27.000 euros en el supuesto de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, a percibir por sí mismo o por las beneficiarias designadas o los beneficiarios designados, derivado, en todo caso, de un accidente y siempre que se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir estas contingencias. La cobertura del mismo incluirá siempre los países que establezcan las compañías de seguro en sus condiciones habituales. Asimismo, tendrá

<https://intranet.caib.es/eboibfront/pdf/es/2024/153/1176372>





derecho a las indemnizaciones por baremo en el caso de invalidez parcial. La póliza amparará a las personas que se hallen adscritos a la plantilla de la empresa con al menos tres meses de antigüedad y que estén igualmente adscritos en el momento de producirse el accidente determinante de la prestación.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. -  
ADAPTACIÓN PROFESIONAL**

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

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

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. -  
AYUDAS ASISTENCIALES**

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

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

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

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

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. -  
INCAPACIDAD TEMPORAL**

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común y en los doce meses inmediatamente anteriores a dicha situación no haya estado ausente por dicha causa por un tiempo superior a seis días laborales, tendrán derecho a que se le completen las prestaciones económicas que tenga reconocidas por tales contingencias, hasta el cien por cien de los salarios de su categoría laboral a partir del primer día de baja y hasta un máximo de doce meses. La persona trabajadora deberá haber cumplido una antigüedad de 6 meses de trabajo efectivos y consecutivos en la compañía. Será de aplicación a partir desde el día de firma del presente convenio colectivo.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

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

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

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

<https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/es/2024/153/1176372>







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

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

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

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

##### **1. PERSONAL ÁREA DE JUEGO.**

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

##### **2. PERSONAL OTRAS ÁREAS.**

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

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

Al personal de control, se le facilitará dos uniformes completos al año.

Cuando la dirección de la Empresa sustituya la entrega de calzado por una compensación dineraria para su adquisición y mantenimiento, ésta será, de la cuantía mensual siguiente: 8,52€.

Desde el 1 de enero de 2024 el personal de administración y comercial que esté dado de alta a fecha firma de convenio, percibirán un plus de uniformidad de 33,33€ / brutos mensuales. Este plus no será actualizable salarialmente a futuro, ni será de aplicación a futuras contrataciones, ni promociones a estos departamentos.

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

### **CAPÍTULO VI. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. - FALTAS Y SANCIONES**

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

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

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

1. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicio para el trabajo que la persona tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No comunicar la ausencia al puesto de trabajo de forma previa al inicio del turno de trabajo o en las primeras 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poder efectuarlo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por tiempo superior a 10 minutos. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio o se causara algún accidente, la falta pasaría a considerarse grave o muy grave,







respectivamente.

6. No comunicar a la dirección de la empresa cualquier situación sobre Seguridad Social.
7. Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.
8. Falta notoria de aseo y limpieza personal, así como comer, beber, mascar goma o fumar, atendiendo al público.
9. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
10. Las discusiones con otras personas trabajadoras de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sea dentro o fuera de horas de servicio. Si de una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.
11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. Cuando la persona trabajadora haya sido apercibida de forma previa por un/a responsable de una situación similar podrá ser calificada como grave.
12. La utilización del móvil personal sin autorización en sala. La reincidencia en dos o más ocasiones podrá ser calificada como muy grave. Si este incumplimiento fuera en presencia de clientes, y hubiera reincidencia previa, podrá llegar a ser considerada como muy grave.

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

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo, cometidas en el período de un mes. Cuando se tuviese que relevar a otro/a trabajador/a, bastará sólo una sola falta de puntualidad para que sea considerada como grave, siempre que se perjudique al servicio.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a.
5. Discusiones con otras personas trabajadoras en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.
6. Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo la ropa de trabajo a la ida o vuelta del trabajo.
7. La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.
8. Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.
9. La mera desobediencia a las o los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ello se produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.
10. La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.
12. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación en el trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Si de esta acción se derivase un perjuicio notorio para la Empresa o clientes, podrá ser calificada como muy grave.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

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

1. Más de diez faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el período de seis meses o veinte días durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.
3. El robo, hurto o malversación, cometidos ya sea fuera o dentro de la empresa.
4. El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier otra pertenencia de la empresa.
6. El consumo de alcohol y/o drogas durante el servicio.
7. La embriaguez y/o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
8. La embriaguez o el consumo de drogas fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.
10. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido a la propia empresa como a sus clientes.
12. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.
13. Los malos tratos u ofensas de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
15. El originar riñas y pendencias con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa o en los alrededores de esta.
16. Tendrán el carácter de faltas graves y muy graves, aparte de la responsabilidad en que se pudiere incurrir, todo quebrantamiento





de las funciones establecidas en los artículos 26 y 27 del Reglamento de Casinos de Juego.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

18. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las salas de juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiesen derivado responsabilidades para la empresa.

19. El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as. La persona que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así lo desea, al Comité de Empresa.

20. Insultos, ofensas o agresiones a clientes.

21. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, acoso sexual o por razón de sexo.

22. La situación de acoso moral es decir, la violencia psicológica por sistema en el trabajo, encaminada a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado, provocada por una o varias personas hacia otra.

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

1.- Por faltas leves:

1.a) Amonestación por escrito.

1.b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.- Por faltas graves:

2.a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

2.b) Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.

3.- Por faltas muy graves:

3.a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

3.b) Despido.

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

1) Las faltas leves prescribirán a los diez días.

2) Las faltas graves a los veinte días.

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

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

## **CAPÍTULO VII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. - COMITÉ DE EMPRESA**

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

### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO. - DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN**

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

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

Si el crédito horario que con cargo a su tiempo como componentes del Comité de Empresa no resultara suficiente para el ejercicio de las



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

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

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

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

Se posibilita la opción por parte de los integrantes del Comité de Empresa de agrupar en una o varias personas el crédito horario sindical, siempre que esa cesión se haga dentro de la misma organización sindical, y sea por las cantidades de horas no suficientes para solicitar un día integro de trabajo.

En caso de cesión de horas a otro/a miembro del comité de empresa, y liberación de una jornada integra de trabajo, se deberá poner en conocimiento de la Empresa con al menos 10 días de antelación.

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

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

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse



más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL

### ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. - PRINCIPIOS DE IGUALDAD EN EL AMBITO DE LA SALUD LABORAL

1.- Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales.

### ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. - TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO. -

1.- La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. Además de modificación del período vacacional.

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

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



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

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

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

### **I.- Introducción**

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

### **II.- Definición**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la trabajadora o el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que





es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una o un Representante de las Personas trabajadoras, por la superior o el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

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

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

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

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los Representantes Legales de las Personas trabajadoras si así lo hubiera decidido la persona afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los Representantes Legales de las Personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas y todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en este Convenio y el ET.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de la persona afectada.

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

### **CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.**

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal de la empresa sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

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

III.- Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.- Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente.

Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona afectada, a una persona del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa.

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

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

En los supuestos en que una persona de la plantilla de la empresa incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada







conforme dispone el precepto señalado.

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

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

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

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

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

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

La trabajadora que solicite la presente licencia, deberá realizar de forma simultánea la solicitud de riesgo durante el embarazo a la Mutua de trabajo, pasando a situación asimilada al alta en el momento que la Mutua le reconozca dicha situación.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. -  
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

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

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

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

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

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.-  
LACTANCIA**

Se establece la posibilidad de acumular las horas de lactancia en 13 días laborales, preavisando con un mes de antelación, e iniciando el permiso acumulado necesariamente después del permiso de maternidad/paternidad.

**CAPÍTULO IX.-  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

- 1.- Tal y como establece en el artículo 8.2, se garantizará la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, tanto en la formación, ingreso, promoción y ascensos de todas las personas trabajadoras del Casino de Mallorca, S.A.
- 2.- Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. La realización de funciones de



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

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

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

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

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

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

Dentro de la presente área a modo descriptivo y no excluyente se encuentran las actuales categorías de:

- Jefe/a de área, Técnico/a especialista, Técnico/a de juego, Técnico/a en promoción, Técnico/a en formación, Jefe/a de caja, Jefe/a de mesa, Jefe/a sector, Cajero/a, Croupier, Croupier A, ...

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

Dentro de la presente área a modo descriptivo y no excluyente se encuentran las actuales categorías de:

- Jefe/a de área, Oficial/a especialista, Oficiales/as y secretaria, RRPP, Comerciales, Auxiliares, ...

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

Dentro de la presente área a modo descriptivo y no excluyente se encuentran las actuales categorías de:

- Jefe/a de área, Subjefe/a de área, Oficial/a especialista, Oficial/a, Oficial/a de almacén, ...

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

Dentro de la presente área a modo descriptivo y no excluyente se encuentran las actuales categorías de:

- Jefe/a de área, Agente de seguridad, Agente en promoción, Agente de control, Agente en formación, ...

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

Dentro de la presente área a modo descriptivo y no excluyente se encuentran las actuales categorías de:

- Jefe/a de área, Técnico/a AA&BB A, Técnico/a AA&BB B, Limpiador/a, ...



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

### 3.- Definición Niveles:

#### Nivel 6:

- Seguridad: comprende el personal que realice las labores de control de acceso de personas y visitas externas al casino. El personal asignado a esta área también hará custodia de llaves, control de alarmas y recibirán las llamadas dirigidas al casino.
- Limpieza y AA&BB: integra solamente al personal de limpieza que de forma fundamental realicen labores de limpieza en cualquier área o instalación del casino.

#### Nivel 5:

Comprenden a todas aquellas personas trabajadoras que se incorporan al casino sin experiencia previa en el sector que necesitan ser formados y tutorizados de forma continua, mostrando un escaso grado de autonomía.

Cuando la persona trabajadora (a excepción área seguridad) tras un periodo de 12 meses de tiempo efectivo haya mostrado poseer capacidad técnica y las competencias requeridas para dicha posición promocionarán al siguiente nivel.

- Seguridad: El personal asignado en este nivel al área de Seguridad, se responsabilizará de realizar labores de control en CCTV, así como en sala, realizando mayormente sus turnos acompañado/a por otro/a compañero/a en sala o cctv.

#### Nivel 4:

Engloba a todas las trabajadoras de los Grupos 1, 2, 3 y 5 que, tras superar los 12 meses efectivos ejerciendo su labor en el nivel 2, pueden desarrollar con total autonomía, responsabilidad y conocimiento las funciones de su área, promocionando automáticamente en base a lo establecido en el presente convenio.

En este nivel las personas trabajadoras deben mostrar autonomía laboral, y capacitación técnica suficiente para desarrollar su labor principal con plena independencia y conocimiento integral del área, así como de las novedades que vayan surgiendo, debiendo ser validado esto por dirección de juego o gerencia. En concreto:

- Juego:
  - Mesas: poder trabajar en todos los juegos operados en dicho momento en el casino, tanto electrónicos, como tradicionales, atención al cliente, con mesas de juego fluido.
  - Caja (máquinas): Durante este nivel la persona será formada y concedora de los procedimientos de caja, venta y compra de fichas y titos, operaciones tcr, extracciones, anulaciones, realización labores de recaudación, arqueo bóveda, informes cierre, atención al cliente a pie de máquina. Saber realizar con autonomía el procedimiento de apertura y cierre de caja.
  - Recepción: ser conocedor/a del procedimiento de entradas, torneos, venta/difusión de promociones y eventos, manejo equipo informático y ofimática en un nivel alto, conocimiento del software de gestión que tenga la compañía en cada momento, y ser conocedor de la legislación vigente en materia de juego que sea de aplicación a su área. Saber realizar el procedimiento de apertura y cierre.
- Administración y comercial: Poder realizar sus funciones con total autonomía, pudiendo reportar directamente a Gerencia dentro de las áreas y funciones asignadas
- Mantenimiento y Almacén: Poder desempeñar las tareas diarias e incidencias encomendadas sin necesidad de seguimiento y con garantía de éxito en todas las labores encomendadas.
- Seguridad: Realización de tareas de seguridad en sala, con un alto nivel de resolución de conflictos, realización de seguimiento de juego a través del sistema de CCTV, con un total conocimiento del juego y sus procedimientos, siendo capaz de realizar informes.
- Limpieza y AA&BB: Técnicos/as de AA&BB B con experiencia en la totalidad de la gestión del área de AA&BB, pudiendo realizar con total soltura, independencia y éxito la labor del Área, tanto en servicio en barra, sala, eventos, así como elaboración de viandas sencillas.

#### Nivel 3:

- Juego: Tras haber superado 36 meses efectivos ejerciendo su labor en el nivel 3 y pudiendo desempeñar con autonomía su labor en cualquiera de las áreas de juego del casino, siendo conocedor/a de todos los juegos, tradicionales y electrónicos del casino, así como de los procesos de caja y recepción, incluyendo momentos de alta carga de trabajo/juego y complejidad.
- Administración y comercial: Profesional que, con total autonomía e independencia realizan su labor realizando simplemente una labor de reporte a sus responsables, siendo conocedores técnicos de su área y con un alto nivel de autoactualización de las capacidades técnicas requeridas para el desarrollo de su puesto.
- Mantenimiento y almacén: Tras haber superado 36 meses efectivos ejerciendo su labor en el nivel 3 y pudiendo desempeñar su labor



con total autonomía, independencia e integridad sin necesidad de apoyo de empresas externas o compañero/as de departamento (a excepción de las tareas que así sean oportunas).

- Seguridad: Tras haber superado 36 meses efectivos ejerciendo su labor en el nivel 3, y siendo totalmente capaces de realizar con total independencia su labor, tanto de seguridad en sala, como de control y reporting en CCTV, siendo capaz de realizar sustituciones temporales del responsable de área.
- Limpieza y A&BB: Puesto de libre designación por parte de la empresa. Será la persona responsable de toda el área, mostrando un excelente nivel de capacidad técnica y conocimiento de ambas áreas, así como de gestión de personas, recursos, gestión de conflicto, presupuestos, negociación y gestión de eventos.

Nivel 2:

- Juego: Puesto de libre designación por parte de la empresa. Deberá conocer el funcionamiento y productos ofrecidos por todo el casino, conocimiento del software de gestión que la empresa establezca, nivel conversación de inglés u otro idioma, así como conocimiento integró del nivel anterior a su grupo. Podrán realizar labores en cualquier departamento de juego con total autonomía y capacidad, pudiendo realizar labores de responsable de área si fuera necesario. Será responsable de gestión de clientes VIP y clientes conflictivos en ausencia de otro responsable.
- Administración y comercial: Puesto de libre designación por parte de la empresa. Podrá desempeñar las responsabilidades de niveles inferiores, además de poder apoyar al responsable directo en tareas de plena responsabilidad, realizando tareas de jefe/a de área si fuera necesario.
- Mantenimiento y almacén: Puesto de libre designación por parte de la Empresa. Podrá realizar todas las tareas y responsabilidades de los niveles inferiores, pudiendo solventar cualquier incidencia del casino, pudiendo afrontar proyectos de inicio a fin, en todas sus fases, búsqueda proveedores, negociación, seguimiento, puesta en marcha, formación a negocio, así como sustitución de la persona responsable.
- Seguridad: Puesto de libre designación por la empresa. Será el/la responsable de coordinar, supervisar, y ejecutar las tareas asignadas al área de seguridad, así como todo lo relacionado a los recursos humanos y materiales asignados. Tendrá que ser conocedor/a de la funciones y responsabilidades de los niveles inferiores, así como mostrar un alto nivel de conocimiento de los juegos ofertados por la empresa. Será el/la máximo/a responsable de la información emitida por el departamento.

Nivel 1:

- Juego: Puesto de libre designación por Gerencia. Será el/la responsable de coordinar la sesión de juego o área asignada durante su turno de trabajo, siendo el/la responsable de coordinación de los recursos humanos o materiales de la sesión. Gestión de clientes VIP y clientes/as conflictivos/as en ausencia de dirección de juego. Gestión de personas, optimización de procesos y garantes de la aplicación de los procedimientos establecidos por la compañía, así como de las leyes de aplicación.
- Administración y Comercial: Puesto de libre designación por Gerencia. Será el/la responsable de liderar el área asignada, siendo el/la máximo/a responsable del área operativa, así como de los recursos humanos y materiales que le sean asignados, debiendo cumplir los procedimientos y normativa establecidas.
- Mantenimiento y Almacén: Puesto de libre designación por Gerencia. Será el/la responsable de liderar el área de mantenimiento, siendo el/la máximo/a responsable del correcto funcionamiento y estado de las instalaciones, encargándose de gestionar los recursos humanos y materiales que le sean asignados, con el objetivo de cumplir las exigencias marcadas por gerencia.

## 1. ÁREA DE JUEGO:

Debido a las particularidades del área de juego y de la integración de esta en pasados convenios, se detallarán las tareas de esta área.

Nivel 6 Jefe/a de Área

- \*Llevará a cabo la apertura de las mesas firmando los libros oficiales y asegurándose de que el monto en fichas es el correcto.
- \*Realizará supervisión de calibrado de cilindros.
- \*Asistirá a los clientes/as en caso de dudas sobre cuáles son los procedimientos y reglas del juego o las instalaciones manteniendo siempre un trato correcto y cordial.
- \*Supervisará los libros y hojas de cierre, así como las fichas y el efectivo de cada mesa.
- \*Llevará el control del resultado final de cada uno de los clientes/as importantes.
- \*Solicitará los cambios de fichas necesarios durante la jornada a caja.
- \*Ante una situación de conflicto el jefe/a de área será el responsable de tomar la decisión final.
- \*Introducirá en el sistema los datos del cierre de las mesas.
- \*Elaborará la rota diaria distribuyendo descansos y posiciones de acuerdo con el art.17 del presente convenio.
- \*Elaborará la rota semanal y el cuadrante de vacaciones de acuerdo con el art.19 y 20 del presente convenio.
- \*Informará a la dirección de juego de la situación de la sala.
- \*Podrá ser el/la encargado/a de impartir la formación y reciclaje al personal tanto en mesas de juego como en i-tables.





### 1.b Jefe/a de mesa.

- \*Las funciones de jefe/a de mesa se dan exclusivamente en mesas con fichas.
- \*Las funciones de jefe/a de mesa sólo se llevarán a cabo en el área de juego.
- \*Es el/la responsable de que la partida se lleve el ritmo adecuado en cada momento.
- \*Llevará a cabo la apertura de las mesas rellenando libros oficiales y asegurándose de que el monto en fichas es el correcto.
- \*Llevará el control de las apuestas de cada jugador/a para que éstas se realicen en la forma y en el tiempo adecuado en el transcurso de la partida y decidirá, en caso de conflicto, si se acepta o no la apuesta.
- \*Chequear, supervisar y autorizar tanto los cambios de clientes/as de efectivo por fichas y a la inversa como el pago de las apuestas ganadoras.
- \*Llevará un registro de los croupiers y del resultado de la mesa.
- \*Llevará un control de las fichas de mayor valor de la mesa.
- \*Identificará a los/as clientes/as más relevantes llevando el control de fichas y efectivo en la medida de lo posible.
- \*Será el/la encargado/a de resolver cualquier conflicto en la mesa.
- \*Al cierre rellenará los libros e impresos de las mesas de juego.
- \*Cuando se le asignen varias mesas a controlar prestará mayor atención a la mesa que, bajo su criterio, sea la más complicada.

### 1.c Croupier

- \*Su principal función es dirigir la partida ejerciendo el control de las apuestas y el desarrollo del juego.
- \*El croupier debe ser formado/a en el manejo de fichas y cartas, cálculo mental, técnica de juego, trato al cliente/a y gestión de problemas surgidos durante la partida. Su formación debe ser presencial con un periodo establecido en rota de juego, acompañado de un seguimiento y rotación por todos los juegos aprendidos, para ello se podrá partir jornada de trabajo o realizar una redistribución de sus rotas.
- \*Manejo de cartas y fichas.
- \*Cálculo mental aprendizaje de tablas numéricas, figuras y técnicas de cálculo.
- \*Apertura de la mesa comprobando que el anticipo esté completo.
- \*Informar a los/as jugadores/as de las reglas a seguir.
- \*Anunciar el principio y final de la partida de forma alta y clara así como las apuestas.
- \*Anunciar y marcar el número ganador, retirar las apuestas perdedoras y pagar las ganadoras.
- \*Llevar a cabo el cambio de efectivo por fichas.
- \*Realizará todos los cambios correspondientes ya sean de caja o clientes/as.
- \*Comprobar la correcta colocación de las apuestas.
- \*Seguir el procedimiento establecido por cada juego.
- \*Informar al jefe/a de mesa/área de cualquier anomalía que se produzca durante la partida, así como el comportamiento incorrecto de clientes/as.
- \*Colaborar con jefes/as de mesa y área.
- \*Mantener una actitud amable con los clientes/as.
- \*Al cierre de mesa procederá a sacar fichas y efectivo para el conteo de ambos.
- \*Asistir a las escuelas y reciclajes que le sean requeridas.

## 2. ÁREA DE CAJA (MÁQUINAS)

### 2.a Jefe/a de caja

- \*Contrastar los resultados diarios con el jefe/a de área.
- \*Rellenar los libros oficiales al final de la jornada.
- \*Asumir y cuadrar todas las cajas utilizadas durante el día.
- \*Arqueo final de caja.
- \*Comprobar la cumplimentación de los libros oficiales, así como de las estadísticas que se elaboran.
- \*Información directa al jefe/a de área/dirección sobre cualquier hecho relevante.

### 2.b Cajero/a

- \*Al inicio de jornada solicitará la llave de la caja fuerte a seguridad y llevará a cabo la apertura de la misma.
- \*Comprobará el correcto funcionamiento de datáfonos y equipos informáticos.
- \*Cumplimentará libros oficiales e impresos requeridos para la apertura de mesas.
- \*Llevará los anticipos a las mesas de juego requeridas.
- \*Retirar el fondo asignado para la actividad diaria realizando el correspondiente arqueo de su caja tanto al principio como al final.
- \*Compra y venta de fichas de valor.





- \*Cambio de divisa, control de depósitos, el pago en efectivo de vouchers así como la emisión de los mismos.
- \*Efectuar pagos manuales, Jack pots y rearmar la máquina.
- \*Asistir al cliente/a en las transacciones con medios electrónicos y bancarios.
- \*Deberá procurar que el parque de máquinas esté siempre en correcto funcionamiento (reponer papel, quitar avisos...) y solucionar cualquier problema derivado de ellas, y dando aviso cuando no pueda solventar la incidencia.
- \*Rellenará cada hora el informe de máquinas con el resultado de la sala y el seguimiento de los clientes.
- \*Garantizará un servicio al cliente/a cumpliendo la normativa legal de aplicación en especial la Ley de Prevención de Blanqueo de capitales.
- \*Al final de la jornada efectuará el recuento de propinas y el cierre de mesas de juego.
- \*Al final o al principio de la jornada, según la operativa y procedimiento vigente en cada momento, se abrirá cada una de las máquinas y se retirará la caja de efectivo y vouchers de cada una y se insertará otra vacía en su lugar colocando la llena en el "carro de caja de máquinas". Procedimiento conocido como "stackers".
- \*Al final o principio de la jornada, según la operativa, se llevará a cabo el recuento de efectivo y vouchers de cada caja extraída en las máquinas en el procedimiento anterior. Procedimiento conocido como "recuento".
- \*Al final de cada turno los/as cajeros/as deberá entregar su caja cerrada y cuadrada.
- \*Atender a las solicitudes de clientes/as.
- \*Comunicar al cajero/a entrante las incidencias de la jornada.
- \*El personal al que le corresponda asumir un stock para atender a los/as clientes/as revisará que todo esté correcto.
- \*Facilitar cualquier información relevante al jefe/a de caja o en su defecto al jefe/a de área.

### 3. ÁREA DE RECEPCIÓN

#### 3.a Recepcionista

- \*Recoger la llave de recepción en control.
- \*Recoger la caja de propinas en caja central.
- \*Comprobará el correcto funcionamiento de los equipos informáticos.
- \*Abrir guardarropa y sacar hoja de control de personas externas.
- \*Comprobar material.
- \*Revisar correo electrónico.
- \*Recibir al cliente y registrarle en el sistema.
- \*Informar al jefe/a de sala de cualquier hecho relevante (clientes/as prohibidos/as e irregularidades de juego)
- \*Ofrecer las promociones del momento, así como la Luckia card.
- \*Chequear el "dress code".
- \*Rellenar los archivos correspondientes.
- \*Informará al relevo de las novedades de la jornada.
- \*Al final de la jornada devolver la llave en control.
- \*Entregar tickets de parking sobrantes y objetos olvidados a seguridad.
- \*Cerrar con llave el guardarropa.
- \* Atención al cliente.

### ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.-

#### GRUPOS PROFESIONALES

#### PROFESIONALES (jefe/a de área, técnico/a especialista y técnico/a de juego).

##### 1. Área de Juego.

Jefe/a de área: Realizará las funciones encomendadas en el presente convenio

Técnico/a especialista / Croupier / Jefe/a de mesa: Realizará las funciones encomendadas en el artículo 10.1, 10.2 o 10.3 tiene la posibilidad de ejercer como jefe/a de área acorde a lo establecido 9.bis.

Técnico/a de juego: Realizará las funciones encomendadas en el presente convenio salvo aquellas excluidas en el artículo 9.bis.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -

#### CONCEPTO DE SALARIO

Cuando se hace referencia en el artículo del presente Convenio a los salarios (salario base, complementos, etc.), se debe entender como tales







los recogidos en el Anexo I y en consecuencia sin incluir la propina.

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -  
ANTIGÜEDAD**

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

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

Aparte de los salarios recogidos en el anexo I, se mantendrán vigentes para el personal con contrato de trabajo anterior al 1 de enero de 2011, relacionados en el anexo IV del XIV convenio colectivo de Casino de Mallorca, S.A., que así lo tengan reconocido y consolidado en virtud del actual Convenio o Convenios Colectivos anteriores, a título “ad personam”, no absorbible ni compensable, los salarios siguientes:

**PARA 2023**

**ANTIGUAS CATEGORIAS Y SALARIOS PROFESIONALES**

Jefe o Jefa de Sector.....	2.356,79 €/mes
Jefe o Jefa de Mesa.....	2.236,62 €/mes
Antiguo/a Croupier A.....	1.814,91 €/mes
Croupier.....	1.770,67 €/mes
Jefe o Jefa de Caja.....	1.871,58 €/mes
Cajero o Cajera.....	1.623,86 €/mes
Recepcionista.....	1.510,19 €/mes
Comercial.....	1.869,63 €/mes

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

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

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

El personal que se relaciona en el anexo III del convenio colectivo XIV de Casino de Mallorca, S.A. y que esté de alta en la empresa se le reconoce el derecho ad personam a devengar y percibir un bonus especial de 6.000 euros a repartir de forma lineal entre los mismos.

El pago se realizará anualmente en el mes de marzo.

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

Se incluye y reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Civil en todas las condiciones de igualdad en derechos y deberes como los matrimonios, en todos los apartados de este convenio colectivo.

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

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

<https://intranet.caib.es/eboibfront/pdf/es/2024/153/1176372>



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

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

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

A) La persona trabajadora indefinida a jornada completa, que se jubile parcialmente al amparo de la normativa vigente, y reúna los requisitos de edad y tiempo mínimo de servicios exigidos, tendrá derecho al percibo de la compensación indemnizatoria contemplada en el artículo 15 bis del convenio colectivo de empresa, en los términos siguientes:

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

B) La compensación indemnizatoria a percibir será, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el número de mensualidades salariales que corresponda en función del tiempo de servicios de la persona trabajadora en la empresa, en la proporción equivalente al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo experimentada. Y en el momento de la jubilación total percibirá un segundo pago equivalente a la diferencia hasta el cien por cien del porcentaje abonado en el primer pago, si bien calculado en función del tiempo de servicios que reúna en el momento de la extinción del contrato de trabajo, siendo el módulo de cálculo el salario completo que le hubiera correspondido en el supuesto de no haber reducido jornada en el momento de dicha resolución laboral.

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

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

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

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

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

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

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

Que, igualmente, y a raíz de la publicación, del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la





vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se ha certificado ante dicho organismo la identidad de las personas trabajadoras incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, según establece la disposición final quinta del mencionado Real Decreto-Ley.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. -  
PLUS POLIVALENCIA FUNCIONAL**

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

Las personas trabajadoras dentro del nivel técnico/a especialista, que ya estén realizando estas labores y vinieran percibiendo este plus en el pasado, y mantengan su actividad a 40 horas semanales, percibirán este plus desde el mes siguiente a la firma del convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.-  
POLÍTICAS DE IGUALDAD.**

Las partes firmantes del convenio se comprometen a proteger una política de igualdad de trato y oportunidades en la empresa de forma real y efectiva, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por ello, la empresa estará obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Planes de igualdad:

Casino Mallorca dispone de un Plan de Igualdad negociado con la Comisión de Igualdad designada, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con este objetivo, en el diagnóstico se acordaron y negociaron las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA –  
CLAUSULA ANTIPANDEMIA**

En caso de pandemia que implique la aplicación de ERTE, la empresa se compromete a la recuperación de puestos de trabajo, de manera equitativa entre todo el personal, indistintamente de categorías o funciones de los empleados/as, respetando el orden de antigüedad de las personas trabajadoras en cada categoría. En caso de que no fuera posible el cumplimiento del llamamiento arriba indicado, la empresa comunicará al presidente/a del comité de empresa las razones que hayan llevado a ello.



**DISPOSICIÓN FINAL. -**

**CLÁUSULA DEROGATORIA GENERAL**

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

**ANEXO I**

**TABLA DE SALARIOS BASE MENSUALES**

**GRUPO PROFESIONAL I**

**ÁREA DE JUEGO**

**NIVELES**

Jefes/as de Área	1	2.236,62 €
Técnicos/as Especialistas	2	1.770,67 €
Técnicos/as de juego	3	1.528,32 €
Técnicos/as en Promoción	4	1.236,28 €
Técnicos/as en Formación	5	1.123,20 €

**GRUPO PROFESIONAL II**

**ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL**

**NIVELES**

Jefes/as de Área	1	2.158,42 €
Oficiales/as especialistas	2	1.869,63 €
Oficiales/as y Secretaría	3	1.494,20 €
RR.PP./Comerciales	4	1.325,77 €
Auxiliares	5	1.198,34 €

**GRUPO PROFESIONAL III**

**ÁREA DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN**

**NIVELES**

Jefes/as de Área	1	2.137,67 €
Subjefes/as	2	1.734,60 €
Oficiales/as especialistas	3	1.437,70 €
Oficiales/as	4	1.183,86 €
Oficiales/as de almacén	5	1.123,20 €

**GRUPO PROFESIONAL IV**

**ÁREA DE SEGURIDAD IV**

**NIVELES**

Jefes/as de Área	1	2.158,42 €
Agentes de seguridad	2	2.005,14 €
Agentes en promoción	3	1.522,32 €

<https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/es/2024/153/1176372>



Agentes de control	4	1.246,36 €
Agentes en formación	5	1.123,20 €

## GRUPO PROFESIONAL V

### ÁREA DE LIMPIEZA Y AA&BB

#### NIVELES

Jefes/as de Área	3	1.434,59 €
Técnico/a AA&BB A	4	1.317,48 €
Técnico/a AA&BB B	5	1.282,21 €
Limpiadores/as	6	1.139,40 €

## ANEXO II

### PROPINAS

#### A) TRONCO DE PROPINAS

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

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

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

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

Regirán para el reparto de propinas las normas establecidas en el artículo 26º del presente Convenio en cuanto a los derechos a participar en dicho reparto de las personas en situación de incapacidad temporal, por lo que tendrán derecho a propinas aquellas personas trabajadoras con derecho al 100 por ciento del salario según el mencionado artículo.

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

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

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

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

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

El personal que cause baja y no haya completado un año de trabajo efectivo percibirá la parte proporcional en función de los días trabajados



en viernes, sábado, domingo, festivo y vísperas de festivo.

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

## B) REPARTO

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

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

### REPARTO DE PUNTOS:

#### ÁREA DE JUEGO

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

Jefes/as de Sector	84
Jefes/as de Mesa	82
Croupier	76
Jefes/as de Caja	73
Cajeros/as	54
Recepcionistas	54

#### ÁREA DE JUEGO

##### NIVELES PROFESIONALES Y PUNTOS

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

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

### REPARTO DE PUNTOS:

El personal que no se haya detallado pero los niveles figuran en el anexo I, excepto personal del área de seguridad, Técnicos/as AA&BB A y B: Prorrata del total a repartir.