

IV. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

Dirección General de Trabajo

EDICTO

30

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “OASIS GRAN CASINO, S.A.” para los años 2017-2020, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “OASIS GRAN CASINO, S.A.” para los años 2017-2020, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2847 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO DE OASIS GRAN CASINO, S.A.

2017-2020

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales

1º- CAPÍTULO I Partes Firmantes y Ámbitos

2º- CAPÍTULO II Comisión Paritaria

3º- CAPÍTULO III Organización del trabajo

TÍTULO SEGUNDO Del Personal

1º- CAPÍTULO I Clasificación del Personal

2º- CAPÍTULO II Contratación, Período de Prueba, Vacantes,

Ascensos de categoría y ceses de Personal

TÍTULO TERCERO Jornada, Vacaciones, Enfermedad, Permisos, Excedencias, Jubilaciones y Formación

1º- CAPÍTULO I Jornada de Trabajo

2º- CAPÍTULO II Vacaciones

3º- CAPÍTULO III Enfermedades y Permisos

4º- CAPÍTULO IV Excedencias

5º- CAPÍTULO V Jubilaciones

6º- CAPÍTULO VI Formación

TÍTULO CUARTO Retribuciones

1º- CAPÍTULO I Disposiciones Generales

2º- CAPÍTULO II Salario Base y Complementos Salariales

3º- CAPÍTULO III Complementos Extra-salariales

TÍTULO QUINTO Régimen Asistencial

1º- CAPÍTULO I Seguridad e Higiene

2º- CAPÍTULO II Mejoras Sociales

3º- CAPÍTULO III Derechos Sindicales

TÍTULO SEXTO Faltas, Sanciones e Infracciones

1º- CAPÍTULO I Faltas

2º- CAPÍTULO II Sanciones

3º- CAPÍTULO III Infracciones de la Empresa

TÍTULO SEPTIMO Igualdad y Conciliación

DISPOSICIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS

1º- ANEXO I Definición de funciones

2º- ANEXO II Tablas Salariales

3º- ANEXO III Tablas Varios

4º- ANEXO IV Puntos de Propina

TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I. PARTES FIRMANTES Y ÁMBITOS

Artículo 1º.- Partes Firmantes

Suscriben el presente convenio colectivo de una parte la representación legal de los trabajadores y de otra, la representación legal de la empresa Oasis Gran Casino S.A.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.

El presente convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa OASIS GRAN CASINO, S.A., tenga o pueda tener en la isla de Lanzarote.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

Este convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en y para OASIS GRAN CASINO, S.A., y que se encuentre encuadrado en los grupos profesionales correspondientes.

Quedan excluidas las Relaciones Laborales de Carácter Especial, especificadas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2020.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2017.

Extinguido el plazo de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de Enero de cada año de prórroga.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 5 - Comisión paritaria.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión paritaria para solventar las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia. Esta comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un reglamento.

Composición.

La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional, con voz pero sin voto.

Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

La interpretación del Convenio, tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancias en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales, como resolver las propias discrepancias que surjan en la comisión.

Seguimiento de la aplicación del convenio.

Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

Cualquier otra que las leyes o su propio reglamento le otorguen.

Funcionamiento.

Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan la mayoría de sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría absoluta de sus componentes.

Desacuerdo sobre inaplicación de convenio

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio o de discrepancias surgidas en el seno de la comisión, cuando esté entendiendo en cuestiones de su competencia, deberá someterse la discrepancia a esta comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de

siete días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia o discrepancia, las partes deberán someter la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante fundación SIMA, en aplicación de lo que establece el Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V).

Artículo 6º.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones de este convenio formarán un todo indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7º.- Organización del Trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad exclusiva y específica de OASIS GRAN CASINO, S.A., y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, normas de régimen interno y demás disposiciones aplicables.

El régimen interno deberá figurar por escrito y estar a disposición de cualquier trabajador que lo solicite.

TÍTULO SEGUNDO. DEL PERSONAL.

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 8º.- Criterios Generales

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender ni presuponer que en el casino existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla del casino vendrá determinada por la Dirección, en función de las necesidades de funcionamiento de cada momento.

La Empresa, dentro de su poder de organización, podrá fijar éstos u otros puestos o unir sus funciones. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en la relación siguiente, la Empresa lo integrará en el Grupo Profesional más adecuado a sus funciones.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente un Grupo Profesional de las establecidas en el presente Convenio. La Empresa podrá exigir al trabajador la realización de todas o de parte de las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, independientemente de que correspondan a puestos diferentes de los contenidos en este artículo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en los siguientes puestos y Grupos Profesionales, que agrupan unitariamente las funciones y contenido general de la prestación, aptitudes profesionales y titulaciones, e incluyen distintas áreas y por tanto podrán incluir distintas tareas y funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y que aparecen definidas en el ANEXO I.

	ÁREA FUNCIONAL JUEGO	ÁREA ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL	ÁREA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
GRUPO PROFESIONAL RESPONSABLES	Jefe de Sector, Inspector, Jefe de Mesa, Subjefe de mesa, Oficial 1ª caja recepción y máquinas	Oficial Administración y Comercial	Oficial mantenimiento
GRUPO PROFESIONAL TÉCNICOS	Crupier 1ª, Crupier 2ª, Oficial 2ª Caja Recepción y máquinas		
GRUPO AUXILIARES	Crupier 3ª, Operador CCTV Auxiliar Caja Recepción y máquinas	Auxiliar administrativo y Comercial	Ayudante mantenimiento, Limpiador

Artículo 9. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, a fin de permitir las sustituciones en casos de necesidad, dotando de esta manera a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público y la promoción integral del personal propio, cuando corresponda.

La Comisión paritaria Empresa-Representación legal de los Trabajadores resolverá en los casos en que se produzcan abusos en la utilización.

La movilidad se podrá realizar por jornadas completas o como ayuda puntual a otro departamento.

La movilidad funcional entre las áreas de juego, caja, recepción y máquinas será total. La Dirección designará a la persona que crea más idónea.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, VACANTES, ASCENSOS DE CATEGORÍA Y CESES DE PERSONAL.

Artículo 10º.- Modalidades de contratación

1º.- La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento.

A) Contrato fijo o indefinido.- El trabajador ocupa una plaza por tiempo indefinido en la plantilla.

Podrá encontrarse en activo o en excedencia.

B) Contrato temporal.- El trabajador ocupa una plaza limitada en el tiempo. Se hará constar el motivo y la duración.

- Eventual por circunstancias de la producción
- Obra o servicio (aunque su duración esté limitada en el tiempo, es en principio incierta)
- Interinidad

Para suplir la ausencia obligada de un trabajador fijo con reserva del puesto de trabajo, debiendo identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido, o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

Igualmente podrá realizarse esta contratación interina para sustituir al personal “no fijo”, en los supuestos de suspensión de contrato por Incapacidad Temporal, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva y aquellas otras previstas en la normativa. También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas.

- Prácticas
- Formación

C) Contrato de relevo

Se estará a lo establecido en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación que lo desarrolle, con el fin de fomentar la jubilación parcial y la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la empresa.

2º.- La relación laboral del personal temporal se extinguirá de pleno derecho automáticamente por desaparecer la causa que la motivó, por transcurso del tiempo pactado y, en el caso del personal interino, por finalizar el contrato de trabajo o por causar baja en la Empresa el trabajador sustituido.

A la extinción del contrato eventual o de obra o servicio determinado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización económica, según la legislación vigente

3º.- Los modelos de contratos de trabajo serán comunicados a la correspondiente Oficina de Empleo, y se entregará al trabajador una copia de su contrato.

4º.- OASIS GRAN CASINO, S.A. notificará al interesado la terminación del contrato con la antelación prevista en la legislación vigente.

5º.- La dirección dará a los Representantes de los Trabajadores cumplida información de las altas y las bajas, cualesquiera que sean los motivos que las produzcan, según la legislación vigente aplicable en cada caso.

Artículo 11º.- Periodo de Prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para puesto de trabajo se establece a continuación.

a) 6 meses: Jefe de Sector, Inspector, Jefe de Mesa, Subjefe de Mesa, Oficial 1ª caja- recepción-máquinas y Oficiales administración, comercial y mantenimiento.

b) 4 meses: Croupier 1ª, Croupier 2ª, Oficial 2ª caja-recepción-máquinas y Operador CCTV.

c) 1 mes: Croupier 3ª, Auxiliar caja-recepción-máquinas, Auxiliar de administración y comercial, Ayudante mantenimiento y Limpiador

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y demás situaciones de suspensión de la relación laboral asimilables a las anteriores que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como OASIS GRAN CASINO, S.A. podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

Para el personal que promoció, se someterá a un período de prueba en su nueva categoría de:

a) 5 meses: Jefe de Sector, Inspector, Jefe de Mesa, Subjefe de Mesa, Oficial 1ª caja-recepción-máquinas y Oficiales administración, comercial y mantenimiento.

b) 3 meses: Croupier 1ª, Croupier 2ª, Oficial 2ª caja-recepción-máquinas y Operador CCTV.

c) 15 días: Croupier 3ª, Auxiliares, Ayudante mantenimiento y Limpiador.

Artículo 12º.- Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en la Empresa por la baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores serán cubiertas entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación, responsabilidad y aptitud, con la antigüedad en la empresa.

Los Representantes de los Trabajadores podrán emitir un informe de las personas de la empresa que puedan optar a las vacantes, de creerlo conveniente.

De no existir, a juicio de la empresa, después de estudiar los informes emitidos por los Representantes de los Trabajadores, personal que reúna las condiciones antes mencionadas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13.- Promociones

PERSONAL DE JUEGO

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

En aras de fomentar la multifuncionalidad de todos los empleados y equiparar mejor los niveles profesionales de los departamentos de juego y caja-recepción-máquinas y facilitar los ascensos profesionales, se introduce el siguiente sistema:

Para pasar de Croupier de 3ª/Auxiliar de Caja a Croupier de 2ª/Oficial 2ª de Caja

1.- Deberá tener 4 juegos.

2.- O tres juegos y una actividad (recepción, caja o máquinas).

Para pasar de Croupier de 2ª a Croupier de 1ª:

Deberá tener dominio de 4 juegos y 3 actividades (caja, recepción y máquinas).

A parte de cumplir estos requisitos, será discrecional de la empresa dichas promociones, al valorarse no sólo los conocimientos técnicos sino la valía profesional y adaptación a la empresa. Igualmente sucede con el resto de promociones a partir de este punto.

Queda establecido así, que para acceder al puesto de Jefe de Mesa u Oficial de Caja, deberá haberse pasado obligatoriamente por caja o sala respectivamente, logrando con ello la multifuncionalidad buscada al ser tan pequeño el equipo humano de este casino.

Artículo 14º.- Cese Voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con acuse de recibo, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, con el fin de que la empresa pueda cubrir el puesto de trabajo que queda vacante con la adecuada selección de personal:

- a) 3 meses: Inspector, Jefe de Sector, Jefe de Mesa y Subjefe de Mesa
- b) 1 mes: Croupier, Auxiliar de Caja, Oficiales y Operador CCTV
- c) 15 días: Ayudante, Auxiliar de Administración y Limpiador

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

TÍTULO TERCERO. JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES Y FORMACIÓN.

CAPÍTULO I. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 15º.- Horarios

Los horarios de trabajo se hallarán sujetos a las variaciones que requieran las necesidades del trabajo, a tenor de las distintas afluencias de clientes que experimente el Casino según temporada, día de la semana, concurrencia de grupos, espectáculos, promociones, etc.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida listo para el comienzo del trabajo a realizar.

Artículo 16º.- Jornada de Trabajo

La jornada máxima anual será de 1.810 horas.

La jornada máxima semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a domingo según las necesidades de la Empresa, con los descansos que se establezcan legalmente.

Las horas necesarias para completar el cómputo semanal o anual se realizarán durante el resto de días de la semana o del año natural, según las indicaciones de la Dirección.

Dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible, estableciendo la posibilidad de fijar jornadas de 10 horas y jornadas de 6 horas, compensándose las jornadas dentro de las rotas, de forma que en dos semanas de rota, las horas efectivas de trabajo no superen las 8 horas en un periodo de 15 días. En estos casos se informará siempre a los Representantes de los Trabajadores.

Se establece un control quincenal de la jornada al que tendrán acceso los Representantes de los Trabajadores.

Se confeccionará un calendario laboral, que recogerá la distribución de descansos y vacaciones anuales, y que se pondrá a disposición de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 17º.- Reducción jornada de trabajo por guarda legal

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria, y deben establecerse en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la Empresa.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de su jornada.

Artículo 18º.- Descansos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos y rotativos, salvo que para determinados grupos las partes acuerden otra organización del descanso.

Los descansos semanales se podrán acumular por periodos de catorce días y de forma irregular para que las necesidades del Casino queden atendidas durante todos los días del año. Mediante pacto individual podrá acordarse la acumulación de un día de libranza semanal en períodos de cuatro meses.

La Dirección del Casino, queda facultada para modificar la distribución de los descansos planificados de acuerdo a sus necesidades, tanto de organización como de atención, siempre teniendo en cuenta la distribución irregular del artículo 16, 4 del Convenio Colectivo y con los preavisos recogidos en el estatuto.

Los descansos diarios durante la jornada de trabajo que legalmente correspondan y los que acuerde la Dirección de la empresa para el mejor funcionamiento de la actividad, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. En este sentido, todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas, dispondrá de quince minutos de descanso, y de un descanso de 30 minutos para comida o cena.

El personal que trabaje en las mesas de juego podrá disfrutar de descansos adicionales a criterio de la Dirección de Juego, siempre que la operatividad de la sala lo permita.

Artículo 19º.- Fiestas Oficiales.

El número de fiestas a que tendrá derecho el personal de juego de OASIS GRAN CASINO será de dieciséis al año.

El personal del GRUPO II, administración y comercial, y el personal de mantenimiento, disfrutarán de catorce festivos en los días en que éstos concurren, conforme al Calendario Laboral establecido, del día de NOCHEBUENA y de otro día adicional en la forma prevista en el párrafo siguiente.

El resto del personal y atendiendo a que los Casinos deben permanecer abiertos todos los días del año que se hallen autorizados para ello, los disfrutarán acumulados al periodo vacacional, con lo que éste será de 45 días.

En el supuesto de que la Autoridad competente no autorizara la apertura del Casino en determinados días del año, dichas fechas serían aplicadas al disfrute de las fiestas o de las vacaciones a que tenga derecho el personal.

El día de NOCHEBUENA es la única festividad en que el Casino permanecerá cerrado, la Sala de Máquinas sí abrirá al público, por lo que ese turno se cubrirá rotativamente, salvo si algún trabajador lo realizase voluntariamente.

CAPÍTULO II. VACACIONES.

Artículo 20º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año natural completo de servicio activo, 30 días naturales de vacaciones. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones deberá establecerse dando preferencia a las necesidades que la Empresa tenga para cubrir el servicio que está obligada a ofrecer, pudiendo excluir aquellos períodos en los que se prevé mayor productividad. El disfrute de las vacaciones se realizará según el Calendario de Vacaciones pactado, antes de finalizar el año anterior, entre la empresa y la Representación legal de los Trabajadores, pudiéndose dividir en dos periodos, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador afectado.

En caso de cese, la Empresa podrá optar entre conceder los días de vacaciones pendientes de disfrutar, ó compensarlos económicamente.

Si el trabajador hubiera disfrutado en el momento del cese de más días de vacaciones que los que le correspondan en ese momento, se le descontarán de la liquidación correspondiente.

Artículo 21º.- Distribución de las vacaciones.

El trabajador deberá disfrutar sus vacaciones dentro del año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, iniciada antes del comienzo de vacaciones, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año que las haya generado.

Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en periodo distinto al que se hubiera fijado, en el caso de que coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o la lactancia natural y con un periodo de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

CAPÍTULO III. ENFERMEDADES Y PERMISOS

Artículo 22º.- Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja médica por el motivo que fuere percibirán el 100% de su salario mensual, más tronco de propina, durante tres días al año.

Los Partes médicos deberán ser emitidos por los servicios oficiales de la Seguridad Social.

En caso de hospitalización, cobrarán el 100% de su salario mensual más tronco de propina, mientras dure ésta. En caso de convalecencia post-hospitalización propia grave, tras haber permanecido como mínimo 24h hospitalizado, se percibirá el 75 % de la participación en el tronco de propinas.

En el caso de los trabajadores que vinieran cotizando por topes, la Empresa compensará, como máximo, hasta el 100% de la base de cotización.

Artículo 23º.- Accidentes de trabajo o Enfermedad Profesional.

Los trabajadores que se encuentren de baja médica por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional recibirán el 100% de su salario mensual más tronco de propinas.

En el caso de los trabajadores que vinieran cotizando por topes, la Empresa sólo compensará, como máximo, hasta el 100% de la base de cotización.

Artículo 24º.- Maternidad y Suspensión por Riesgo durante el Embarazo

Las trabajadoras que se encuentren de baja por Maternidad percibirán las retribuciones que determine la legislación vigente en cada momento y en la forma por ella especificada, manteniéndose la participación en el tronco de propinas.

Las trabajadoras afectadas por este convenio, que estén en período de gestación y que desarrollen su trabajo de pie o en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación, o disfrutarán de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad. El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo, seguirá percibiendo el salario y participación en tronco de propinas del puesto anterior. Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo.

En lo no previsto en este artículo, o en el supuesto en que no sea posible la adaptación a otro puesto, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En los casos de suspensión por riesgo en el embarazo mantendrá su participación en el tronco de propina.

Artículo 25º.- Permisos Retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración,

por alguno de los motivos y tiempo fijado en el Estatuto de los Trabajadores, si bien podrán disponer de tres días naturales en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de necesidad de desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Canarias, tendrán derecho a dos días más, y a un día más en caso de desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma pero fuera de la isla de Lanzarote.

Artículo 26º.- Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria al trabajo retribuida, pudiéndose sustituir por dos periodos de media hora a la entrada y salida del trabajo, o acumular el total de horas de permiso y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

Artículo 27º.- Suspensión del contrato por paternidad

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspender su contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por hijo a partir del segundo.

La comunicación a la Empresa se deberá hacer con antelación mínima de un mes.

CAPÍTULO IV. EXCEDENCIAS.

Artículo 28º. Excedencias.-

I. Excedencias Voluntarias:

Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio que lleven más de un año de servicio de la empresa y siempre que hayan transcurrido 4 años en caso de haber solicitado otra excedencia. Se deberá solicitar por escrito avisando con un mes de antelación.

a) Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años.

b) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su nivel del Grupo profesional equivalente.

II. Excedencias Especiales:

a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa. Por un plazo máximo de tres años.

b) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por un plazo máximo de dos años.

El trabajador o trabajadora, cuando cesen las causas que motivaron la excedencia, deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

III. Excedencia Forzosa: se estará a lo dispuesto del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. JUBILACIONES.

Artículo 29º.- Jubilación forzosa.

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 30º.- Jubilación Parcial.

Podrá pactarse la jubilación parcial siempre que se reúnan los requisitos de edad y cualquier otro exigido por la legislación vigente, con la reducción máxima de jornada permitida por el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse el resto de la jornada a realizar en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores. En estos casos la empresa vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo indicada en el artículo anterior.

Lo regulado en el presente artículo se adaptará a los posibles cambios legislativos que pueden producirse durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN.

Artículo 31º.- Formación Profesional.

La Dirección de la empresa podrá elaborar planes de formación, con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales y obtención de la preparación suficiente para poder promocionar. Para el desarrollo de estos planes de formación se contará con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

La formación del personal de OASIS GRAN CASINO, S.A., se efectuará a través de personal contratado por la empresa para tal efecto, por trabajadores de la misma empresa o por cualquier otra empresa u organismo que se contrate.

La formación podrá ser dentro o fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral.

La asistencia a los cursos fuera de la jornada será voluntaria y no tendrá consideración de jornada laboral, y los cursos dentro de la jornada serán obligatorios y sí tendrán consideración de jornada laboral. Si los trabajadores fuesen convocados fuera de su jornada laboral a una formación obligatoria, esas horas tendrían carácter recuperable.

TÍTULO CUARTO. RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 32º.- Pago de Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en la Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago de salario se efectuará por meses vencidos. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades.

Artículo 33º.- Cómputo de antigüedad.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso del trabajador en la Empresa.

Artículo 34º.- Prorrateo de Pagas Extras.

La Empresa y los Trabajadores acuerdan el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 35º.- Retribuciones de Jornadas Parciales.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas.

Artículo 36º.- Estructura Salarial.

La estructura salarial del presente Convenio podrá estar compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales: Plus Convenio, Plus de Dedicación, Pagas Extras, Horas Extras, Bolsa de vacaciones y Plus transporte
- c) Complementos Extrasalariales: Tronco de propinas, Ropa de Trabajo y Dietas.

A todos los efectos se entenderá que son conceptos excluidos de cotizar a la Seguridad Social, dentro de los límites establecidos legalmente.

CAPÍTULO II. SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 37º.- Salario Base.

Será el que para cada puesto de trabajo se indica en la columna correspondiente del ANEXO II.

Artículo 40º.- Plus Convenio.

Con el carácter de complemento por cantidad y calidad de trabajo se conviene este Plus Convenio, cuya cuantía será la que se señale para cada puesto de trabajo en la columna correspondiente del ANEXO II.

Atendida la especial naturaleza de los Casinos, este plus comprende y compensa expresamente cualquier otro complemento salarial que por razón de su trabajo pudiera corresponderles a los trabajadores.

Asimismo, este plus se ha establecido teniendo en cuenta la actual regulación y régimen jurídico del tronco de propinas, por lo que cualquier variación legal o reglamentaria que suponga una variación con contenido económico para el trabajador o mayor coste empresarial, será compensada o absorbida con el Plus Convenio.

Artículo 41º.- Plus de Dedicación.

Podrá existir un Plus de Dedicación en función de una determinada actividad complementaria realizada por el trabajador.

Esta actividad consistirá en la atención a clientes o a la realización de trabajos urgentes e imprescindibles para la buena marcha de la Empresa. Este complemento es incompatible con el abono de horas extraordinarias.

El pacto se realizará por escrito entre las partes y no creará ningún tipo de derecho adquirido, pudiéndose dejar sin efecto por cualquiera de las partes, comunicándolo por escrito con 15 días de antelación.

Artículo 42º.- Pagas Extras.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base y Plus Convenio. Se acuerda prorratearlas mensualmente en la nómina.

Artículo 43º.- Horas Extras.

Por cada hora extra el trabajador tendrá derecho a percibir como mínimo el valor de la hora ordinaria, o a compensar en días festivos en proporción al número de horas realizadas.

Artículo 44º.- Bolsa de Vacaciones.

Se establece una Bolsa, para compensar los gastos de desplazamiento de las vacaciones, por la cantidad establecida a tal efecto en el ANEXO III.

Esta Bolsa de Vacaciones será proporcional a la permanencia del trabajador en la Empresa y se abonará a todos los trabajadores, previa petición, junto con la nómina mensual.

Si el trabajador hubiera cobrado cantidades superiores a las que corresponden, se le deducirán de la liquidación correspondiente.

Artículo 45º.- Plus Transporte

Se establece un Plus Transporte por día trabajado, para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador al centro de trabajo, en la cuantía establecida en el Anexo III.

CAPÍTULO III. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

Artículo 46º.- Tronco de Propinas

Se entiende como tronco de propinas la suma de las procedentes de las distintas modalidades de juegos autorizados y practicados en el Casino y las obtenidas en los departamentos de caja, recepción y sala de máquinas.

Especialmente, al pactar el sistema de reparto que a continuación se indica, se ha tenido en cuenta que el tronco de propinas incluye la totalidad de la obtenida en el departamento de sala de máquinas.

Se acuerda un sistema de reparto de propinas progresivo que establece que los 5.000 primeros euros de propina recaudada se repartirán al 100% y a partir de dicha cifra, se hace un reparto por escalas que busca incentivar la recaudación por propina.

ESCALA:

Propina (euros)	Reparto para empleados
De 0 a 5.000	100%
De 5.001 a 7.500	40%
De 7.501 a 10.000	41%
De 10.001 a 12.500	42%
De 12.501 a 15.000	43%
De 15.001 a 17.500	44%
De 17.501 a 20.000	45%
A partir de 20.001	45%

Artículo 47º. - Ropa de Trabajo.

La Dirección del Casino determinará en todo momento las normas de uniformidad, tanto en cuanto a la presentación y aspecto físico de los empleados de los distintos Grupos, como a las prendas o ropas de trabajo de los mismos, de igual forma que se exige o se puede exigir a los visitantes determinadas condiciones en cuanto a su identificación, vestimenta, o etiqueta, por razones de seguridad, ambientación y atractivo de las dependencias del Casino.

Unos y otros, junto con las características decorativas y la amabilidad y calidad del servicio ofrecido por la totalidad del personal, constituyen los factores fundamentales de una buena acogida, implantación y desarrollo de la calidad de sus instalaciones y servicios, a tono con la dilatada experiencia y nivel de los Casinos europeos.

Además de una higiene y aseo riguroso evidentes, los empleados están obligados a completar su presentación con un aspecto correcto, sin detalles estridentes (sin piercings, tatuajes excesivamente visibles, etc.); manos y uñas cuidadas y, en su caso, maquillaje suficiente, evitando la ostentación de joyas, relojes y anillos, todo ello por razones de higiene, seguridad y servicio agradable y equilibrado al cliente, evitando todo lo que pueda llamar o distraer excesivamente su atención o predisponerle desfavorablemente.

Las prendas y ropas de trabajo que deben vestir los empleados/as de los distintos GRUPOS, a los que se les exija uniforme, deberán utilizarles obligatoriamente cuando presten sus servicios.

La Empresa determinará en cada momento el tipo de uniforme que han de vestir los empleados. Dichos uniformes serán facilitados por el Casino con la periodicidad que exija su correcta presentación, y los empleados deberán cuidar y mantenerlo limpio y planchado, de forma que presenten en todo momento un aspecto impecable.

Con carácter general, las personas que utilicen uniformes deberán aportar, a su cargo, las prendas que se detallan o similares: zapatos y medias o calcetines.

Al causar baja en la Empresa por el motivo que sea, el trabajador estará obligado a devolverlo en buen estado, o se le podrá deducir su valor del finiquito correspondiente.

Artículo 48º.- Dietas.

Todos los trabajadores que deban desplazarse por cuenta de la empresa percibirán en concepto de dietas y gastos de locomoción y kilometraje las cantidades establecidas por el Ministerio de Economía y Hacienda para el I.R.P.F.

TÍTULO QUINTO. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

CAPÍTULO I. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 49º.- Seguridad e Higiene.

OASIS GRAN CASINO, S.A. y sus trabajadores cumplirán las disposiciones que sobre Seguridad e Higiene en el trabajo están contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus Reglamentos y demás normativa de carácter general.

La empresa informará de los protocolos médicos elaborados por el servicio de prevención ajeno, y en caso de que estos protocolos establezcan el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos y su periodicidad, esto se pactará con los Delegados de Prevención. Los trabajadores podrán recuperar el tiempo empleado en el reconocimiento médico, cuando éste se produzca fuera de su jornada laboral.

CAPÍTULO II. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 50º.- Seguro de Convenio

A partir del plazo de un mes desde la publicación del convenio, la empresa concertará un seguro para todos sus trabajadores, el cual garantice un capital de 29.448,74 euros, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por cualquier contingencia sea o no profesional, y un capital de 27.351,2 euros, en caso de incapacidad permanente total por cualquier contingencia sea o no profesional, a percibir por si mismos o por las personas designadas por el trabajador, o en su defecto por sus herederos legales.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa. Dichos capitales se mantendrán en las cuantías indicadas durante toda la vigencia del convenio

CAPÍTULO III. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 51º.- Ausencias.

Los Representantes de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 52º.- No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 53º.- Representación de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo corresponde al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

Artículo 54º.- Derechos y Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, demás disposiciones legales aplicables y este Convenio.

Artículo 55º.- Derecho de Reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores de la Empresa tienen a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con la antelación debida,

con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la Empresa que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 56º.- Local y Tablón de Anuncios.

La Empresa pondrá, dentro de sus posibilidades, a disposición de los Representantes de los Trabajadores el espacio necesario para que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

TÍTULO SEXTO. FALTAS, SANCIONES E INFRACCIONES.

CAPÍTULO I. FALTAS.

Artículo 57º.- Faltas.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, Graves y Muy Graves.

1) Son faltas leves:

a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzca perturbaciones importantes en el servicio.

b) Tres faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del puesto de trabajo en un plazo de 30 días, siempre que el retraso o salida sea inferior a diez minutos.

c) Una falta injustificada de puntualidad en la entrada o salida al trabajo, superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos.

d) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se provea de sustituto por superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

e) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.

f) Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

g) Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

h) No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencias debidas.

i) No comunicar oportunamente al Departamento de Personal los cambios de residencia o domicilio.

j) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

k) La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.

l) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.

m) Falta de aseo, limpieza personal y modificaciones no autorizadas en el aspecto físico y presentación exigidos por la Dirección.

n) No dar aviso inmediato de los desperfectos o anomalías observadas en las máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

o) Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo efectivo que no estén relacionadas con el mismo, salvo que estén autorizadas por la Empresa, en sus teléfonos.

p) Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no estén expresamente autorizados por la Empresa.

2) Son faltas graves:

a) Más de tres faltas leves de puntualidad habiendo mediado sanción, en el período de un mes.

b) Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

c) La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 24 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

d) La dejación de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

e) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

f) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa sin la correspondiente autorización.

g) Las derivadas de los supuestos prevenidos en las letras a), b), c), d), f) y h) del apartado anterior, que produzca alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueran en detrimento del prestigio de OASIS GRAN CASINO.

h) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un período de tres meses, mediando sanción.

i) El enfrentamiento físico y escándalo público en el lugar de trabajo.

j) El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la dirección de personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción.

k) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de OASIS GRAN CASINO, o atribuirse aquellos que no se ostenten.

l) Abuso de autoridad.

m) Simular la presencia de otro empleado fichando por aquél, o la propia presencia por sí mismo o a través de otra persona.

n) La embriaguez o el consumo de drogas, fuera de actos de servicio que repercuta en el mismo.

o) Entrar en los aseos destinados a personas de distinto sexo, no estando autorizado para ello.

p) La mera desobediencia a las órdenes expresas de los superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada muy grave.

3) Son faltas muy graves:

a) Más de diez faltas, no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de OASIS GRAN CASINO o de sus sociedades o en relación de trabajo con éstas.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de OASIS GRAN CASINO o de sus trabajadores.

d) Embriaguez reiterada durante el servicio o toxicomanía.

e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de OASIS GRAN CASINO.

f) Aceptar cualquier tipo de remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

g) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

h) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

i) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado OASIS GRAN CASINO, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.

m) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia y/o permisos.

n) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente.

o) Las derivadas de los supuestos prevenidos en las letras a), b), c), d), f) y h) del apartado 1) y de las letras a), b), d) y k) del apartado 2) de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de OASIS GRAN CASINO.

p) La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

q) La introducción en la Empresa de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

r) Abuso de autoridad reiterada.

s) Acoso sexual físico o verbal a cualquier comportamiento con connotaciones sexuales y que afecte a la dignidad de hombres y/o mujeres.

t) El consumo fraudulento de productos de propiedad del Casino o complicidad con el mismo.

u) Dedicarse a actividades que el Casino hubiera declarado incompatibles.

v) El incumplimiento de los Reglamentos de Juego y en especial:

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

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

- Tener participación en los ingresos o en los beneficios de los juegos.

- Conceder préstamo a los jugadores.

- Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado/a para ello.

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

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

La relación de faltas especificadas con anterioridad, tienen carácter enunciativo y no limitativo, completándose, en todo caso, con indicado en la legislación vigente aplicables.

CAPÍTULO II. SANCIONES.

Artículo 58º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los que incurran en falta, serán las siguientes:

1) Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- 2) Por faltas graves:
 - a) Amonestación por escrito
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
 - c) Apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.
 - d) Despido.

Todas las sanciones por faltas graves y muy graves serán comunicadas por escrito al trabajador y a los Representantes de los Trabajadores, indicando la fecha y hechos que la motivaron.

La dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO III. INFRACCIONES DE LA EMPRESA

Artículo 59º.- Infracciones.

Las omisiones o acciones cometidas por la Empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Representantes de los Trabajadores, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando a la Dirección de la Empresa.

Si en el plazo de quince días, desde la notificación a la Dirección de la Empresa, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de treinta días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

TÍTULO SÉPTIMO. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 60º.- Igualdad.

Las partes firmantes, tras negociar medidas dirigidas a promover la igualdad, se comprometen a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a velar por la igualdad en la selección, desarrollo del trabajo, condiciones y acceso a puestos de responsabilidad, así como a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 61º.- Acoso u hostigamiento en el trabajo.

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o vejatorio.

El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

En los casos de acoso laboral, moral o mobbing, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección del centro. Se nombrará un Instructor y se realizará una investigación cumpliendo los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia. Durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia y se prepararán actas que formarán parte del expediente. Una vez concluido éste, la Dirección resolverá comunicándolo a la Representación Legal de los Trabajadores y tomando las medidas oportunas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- La totalidad de este Convenio, incluidas las revisiones salariales pactadas en el mismo, sólo serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alta en el momento de su firma.

Segunda.- A título personal y para las tres Oficiales de Administración y Comercial, se mantiene el Plus ad-personam que compensa la pérdida que individualmente sufren con el nuevo sistema de reparto del Tronco de Propina y que tendrá la misma revisión que el Salario Base.

Tercera.- El incremento salarial, sobre los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Plus Transporte y Bolsa de Vacaciones, será el siguiente :

- Año 2017 subida 0,8%
- Año 2018 subida 0,9%
- Año 2019 subida 1%
- Año 2020 subida 1%

Si los ingresos de win de mesas, propinas y máquinas de cada año se incrementan con respecto a los del año anterior, se aplicará además un incremento de 0,1 % sobre los porcentajes de cada año

DISPOSICIONES FINALES

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga abonando la Empresa.

Quedan derogados todos los Convenios que se habían firmado entre los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa con anterioridad al presente, que los sustituye en su totalidad.

ANEXOS

ANEXO I. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

ÁREA JUEGO

- JEFE DE SECTOR: Es el empleado responsable ante la Dirección de la organización y control general de la partidas que le hayan sido asignadas, de modo que se cumplan, con total garantía, las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente. Asimismo le incumbe la resolución de las incidencias que pueden darse en la sala como resultado del desarrollo de las partidas, acudiendo a sus superiores cuando los poderes discrecionales que se hayan fijado no basten para resolver el caso.

- INSPECTOR: Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Jefe de Sector, los desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

- JEFE DE MESA: Es el responsable ante la Dirección y los Inspectores de dirigir y en su caso controlar, el comienzo, desarrollo y cierre de una o varias partidas al objeto de asegurar el más alto nivel de eficiencia, seguridad y servicio al cliente de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente. Asimismo le incumbe la resolución de las incidencias que pueden darse en la sala como resultado del desarrollo de las partidas, acudiendo a sus superiores cuando los poderes discrecionales que se hayan fijado no basten para resolver el caso.

- SUBJEFE DE MESA: Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Jefe de Mesa, los desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

- CROUPIER 1ª. : Es el empleado responsable ante la Dirección, los Inspectores y los Jefes de Mesa de realizar y en su caso controlar las operaciones, sólo o en equipo, con los elementos de juego necesarios, para que la partida o partidas empiecen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad. Dadas las características de este Casino también controlarán el comienzo, desarrollo y cierre de una o varias partidas.

- **CROUPIER 2ª** : Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Croupier 1ª, la desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

Dadas las características de este Casino también controlarán el comienzo, desarrollo y cierre de una o varias partidas.

- **CROUPIER 3ª** : Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Croupier 2ª, la desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

Dadas las características de este Casino también controlarán el comienzo, desarrollo y cierre de una o varias partidas.

- **OFICIAL 1ª CAJA-RECEPCIÓN-MÁQUINAS**: Es el empleado responsable ante la Dirección de la correcta realización de las actividades de la administración contable de los juegos y, especialmente, del cambio de dinero y fichas, arqueos generales, recuento diario de los resultados de los juegos y máquinas recreativas y de azar y llevanza de los libros oficiales correspondientes, control del servicio de admisión de los clientes, de acuerdo con las normas vigentes y de régimen interno, realización de las rotas del personal de caja-recepción, control del inventario de material y equipos y cualquier trabajo interior o exterior que tenga por objeto la correcta atención, promoción o captación de clientes para las salas de juego o los actos organizados por el Casino.

- **OFICIAL 2ª CAJA-RECEPCIÓN-MÁQUINAS**: Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Oficial 1ª, la desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

- **AUXILIAR CAJA-RECEPCIÓN-MÁQUINAS**: Es el empleado que realiza todos los trabajos establecidos en los protocolos rutinarios de aperturas y cierres de mesa, cambio de moneda, recuento de fichas y dinero en efectivo. En resumen, tareas que requieren conocimientos administrativos y de atención corrientes, que no precisan de especial iniciativa y que se desarrollan bajo las directrices del Oficial responsable del Departamento.

- **OPERADOR CCTV**: Es el empleado encargado del control de fisonomía, localización de clientes, acompañar al personal de caja por la sala de juego cuando éstos transportan fichas o en su defecto dinero en efectivo, velar por la seguridad de clientes y empleados, control y custodia de llaves y otro material, vigilancia y control de la operativa de la Sala de Juego, control de accesos y alarmas, control del personal.

Informará a su superior de cuantos aspectos relevantes acontezcan durante su jornada laboral

ÁREA ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL

- **OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN**: Es el empleado que realiza de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento. Que posee una preparación completa en trabajos de oficina, desempeñando los de mayor responsabilidad con plena iniciativa.

- **OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN** : Es el empleado, en el que, concurriendo los requisitos y capacidades que se detallan para la función de Oficial 1ª, los desempeña en un grado menor de experiencia o profesionalidad.

- **AUXILIAR ADMINISTRACIÓN**: Es el empleado que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos corrientes, que no precisan de especial iniciativa.

Asimismo se exigirán en todos los puestos administrativos, conocimientos de informática como operadores, de acuerdo con sus funciones.

- **OFICIAL COMERCIAL**: Es el empleado que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa, atendiendo a clientes y prescriptores, coordinando con otros departamentos el desarrollo de la promoción de la empresa, colaborando en las medidas y acciones publicitarias, y participando en los eventos comerciales.

-**AUXILIAR COMERCIAL**: Es el empleado que, bajo las directrices del Oficial responsable, lleva a cabo tareas de promoción comercial y captación de clientes, colaborando en los eventos comerciales planificados.

ÁREA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

MANTENIMIENTO

- OFICIAL MANTENIMIENTO: Es el profesional que actúa bajo las órdenes de la Dirección y bajo su responsabilidad lleva a término, con perfección propia de su técnica, las tareas encomendadas de construcción, mantenimiento, conservación, reparación, etc. Puede o no tener otros empleados a su cargo.

- AYUDANTE: Es el empleado que efectúa labores para las que, fundamentalmente, se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención y, en general son puramente mecánicas, siguiendo las instrucciones del Oficial.

LIMPIEZA

- Limpiador : Es el trabajador que, bajo las órdenes de la Dirección realiza las tareas de limpieza de las instalaciones, mobiliario y enseres.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2017

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
ÁREA JUEGO		
Jefe de Sector	1.218,85	393,53
Inspector	1.120,97	321,42
Jefe de Mesa	1.023,11	249,26
Subjefe de Mesa	992,24	239,06
Croupier de 1ª	978,89	236,41
Croupier de 2ª	934,68	194,74
Croupier de 3ª	890,47	153,03
Oficial 1ª Caja-Recep-Máquinas	1.054,67	185,22
Oficial 2ª Caja-Recep-Máquinas	934,68	194,74
Auxiliar Caja-Recep-Máquinas	890,47	159,13
Operador CCTV	890,47	159,13
ÁREA ADMINISTRACIÓN / COMERCIAL		
Oficial de 1ª	1.054,67	185,22
Oficial de 2ª	1.010,46	172,17
Auxiliar	890,47	159,13
ÁREA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Oficial Mantenimiento	1.054,67	185,22
Ayudante Mantenimiento	770,46	159,13
Limpiador	763,37	

ANEXO III. TABLA VARIOS.

Bolsa de vacaciones:	766,65 euros
Plus de transporte:	4,48 euros

ANEXO IV. PUNTOS DE PROPINA.

PERSONAL DE JUEGO

- Jefe de Sector.	35
- Inspector	33

- Jefe de Mesa	31
- Subjefe de Mesa	28
- Croupier de 1ª	26
- Croupier de 2ª	22
- Croupier de 3ª	18
- Croupier de 3ª (6 primeros meses)	9
PERSONAL DE CAJA-RECEPCIÓN-MÁQUINAS	
- Oficial 1ª	26
- Oficial 2ª	22
- Auxiliar	18
- Auxiliar (6 primeros meses)	9
PERSONAL DE SEGURIDAD	
- Operador CCTV	18
- Operador CCTV (6 primeros meses)	9
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL	
- Oficial de 1ª	11
- Oficial de 2ª	10
- Auxiliar	9
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	
- Oficial	11
- Ayudante	9

66.606-A

EDICTO**31**

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “SERCANARIAS, S.A. (DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA)” para el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 28 de febrero de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “SERCANARIAS, S.A. (DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA)” para el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 28 de febrero