

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

DOGC núm. 4030 - 15/12/2003

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

- RESOLUCIÓ TIC/3796/2003, de 28 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 7900253). (Pàg. 24584)

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

RESOLUCIÓ

TIC/3796/2003, de 28 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 7900253).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 7900253), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors els dies 15 de gener de 2003 i 20 de març de 2003, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- .1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006 al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.
- .2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb previ compliment dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 28 de març de 2003

Jaume Abat i Dinarès

Director general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006

VII Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA, Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA

Capítol 1

Àmbit. Vigència. Durada. Pròrroga

Article 1

Àmbit funcional

A aquest Conveni s'adscriuen les empreses Gran Casino de Barcelona, SA, Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, situades respectivament a les

poblacions de Barcelona, Sant Pere de Ribes (Barcelona), Lloret de Mar (Girona) i Perelada (Girona).

Article 2

Àmbit personal

S'inclouen en l'àmbit d'aquest Conveni les persones que tenen la categoria de treballador per compte d'aquestes empreses, a excepció de les relacions a què es refereixen els articles 1.2 i 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2003.

Article 4

Durada

La durada d'aquest Conveni és de quatre anys i la seva vigència finalitza el dia 31 de desembre de 2006.

Article 5

Pròrroga

El Conveni serà prorrogat per períodes successius d'una anualitat, de forma tàcita, si no és objecte de denúncia, perquè sigui rescindit o revisat, com a mínim tres mesos abans del seu venciment inicial o del de qualsevol de les seves pròrrogues.

Capítol 2

Prelació de normes. Compensació i absorció. Vinculació a la totalitat

Article 6

Prelació de normes

Les normes que figuren en aquest Conveni regulen les relacions entre les tres empreses i el seu personal, amb caràcter preferent o prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en les matèries en què les estipulacions són diferents de les que estableixen aquestes disposicions, que es consideren compensades amb el conjunt de les condicions d'aquest Conveni, d'acord amb el que preveu l'article 3.3 de l'Estatut dels treballadors.

Per al que no estigui previst en aquest Conveni, són aplicables les disposicions de l'Estatut dels treballadors d'aplicació general.

No són aplicables a les empreses i als treballadors adscrits a aquest Conveni els convenis col·lectius de qualsevol àmbit funcional o geogràfic que es puguin pactar, que es refereixen a les activitats dels casinos de joc.

Article 7

Compensació

Les condicions que es pacten en aquest Conveni substitueixen i compensen les vigents a les empreses a l'entrada en vigor del Conveni, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

Article 8

Absorció

Les millores retributives o de condicions laborals que es puguin promulgar en el futur per disposició legal només tindran eficàcia i s'aplicaran si, considerades en conjunt i en còmput anual, superen les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual.

En cas contrari, seran absorbides i compensades per aquestes últimes. El Conveni mantindrà els mateixos termes, i els conceptes, les condicions i les retribucions no es modificaran.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment.

En el cas que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que resolgui la jurisdicció competent.

Capítol 3

Comissió paritària

Article 10

Comissió paritària

10.1 Es constitueix la Comissió paritària que preveu l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors.

10.2 La Comissió paritària està integrada per vuit vocals en representació de les empreses i uns altres vuit vocals en representació dels treballadors, a raó de dos per Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, i quatre per Gran Casino de Barcelona, SA, amb tres suplents per cada representació.

10.3 Les funcions de la Comissió paritària són les que a cada moment determini la legislació vigent.

10.4 Els vocals de la Comissió paritària són els següents:

Per l'empresa

Titulars:

Juan Viñas Tubert

Luis Amat Badrinas

Inés López De Lamadrid y Satrústegui

Salvador Serra Remendo

Manuel Ginés Bielsa

Jaume Ferré González

Víctor Santamaría Izquierdo

Jorge Botellé Cereijo

Suplents:

José L. Cernuda Quintilla

Francesc Gironella Cátala

Joan Padern Casanovas

Pels treballadors

Titulars:

Miguel Pérez Velasco

Alberto Buges Buges

Roberto Franco Pizarro

Ma Dolores López Perales

Antonio Pelicano Teruel

Gerardo Lobato Cobos

Esteban Ribo Morillas

Joan Felip Pujol

Suplents:

Juan Carlos Minet Martínez

José Luis César Morenillas

Jordi Fortuny Corbera

Capítol 4

Organització del treball

Article 11

Facultat d'organització del treball

L'organització tècnica i pràctica del treball és competència i responsabilitat exclusiva de la Direcció de l'empresa, la qual exerceix per mitjà de les ordres, normes i instruccions que deriven de l'exercici regular de les seves facultats.

Capítol 5

Ingressos. Períodes de prova. Estructura del personal. Grups professionals. Definició de les funcions i categories. Puntuació del personal del grup 1 (joc). Promocions i ascensos. Mobilitat funcional. Suspensió del contracte. Extinció del contracte

Article 12

Ingressos

L'ingrés del personal es fa per mitjà de contracte escrit, en qualsevol de les modalitats que preveuen l'Estatut dels treballadors i/o les normes específiques.

Els aspirants han de fer les proves o els exàmens que acordi el casino, que poden ser de caràcter pràctic, cultural, tècnic o psicoprofessional, segons la categoria amb què es contracti l'empleat o el lloc de treball al qual hagi de ser destinat.

La Direcció de cada casino ha d'informar el Comitè de les contractacions de personal no directiu que es duen a terme, i ha de proporcionar a la persona interessada una còpia del contracte en un termini màxim de deu dies.

D'acord amb el Reglament de casinos de joc vigent, el personal que ingressi per prestar serveis en l'empresa ha d'obtenir el document professional o credencial preceptiu, lliurat per l'organisme competent, que l'autoritzi per fer aquesta activitat. Sense aquest requisit, els contractes de treball que es puguin firmar es consideren condicionals, i només adquireixen eficàcia a partir del moment en què s'obté aquesta autorització.

Article 13

Període de prova

El personal que ingressi al casino per prestar-hi serveis, incloent-hi el personal amb un contracte de durada determinada, ha de passar un període de prova de la durada següent:

Directius i llicenciats: 6 mesos.

Personal de joc, administració i serveis complementaris: 3 mesos.

Personal no qualificat: 15 dies.

Durant el període de prova, les dues parts poden considerar extingit el vincle, sense cap altre requisit que comunicar-ho a l'altra part per escrit, i sense necessitat d'expressar els motius de la decisió. En els dos casos, l'empleat té dret a percebre les retribucions meritades fins al dia del seu cessament, i també la liquidació de les parts proporcionals de vacances i dels complements d'un venciment superior al mes que li corresponguin.

La situació d'incapacitat temporal durant el període de prova no n'interromp el còmput, ni impedeix que qualsevol de les parts exerciti el dret a extingir el contracte que es regula en el paràgraf anterior.

Article 14

Estructura del personal

Els grups professionals i els llocs de treball que es detallen i es descriuen són merament enunciatius. Per això no s'ha de pretendre ni s'ha de pressuposar que en cada casino hi estiguin tots, ni que en cada grup professional dels que s'han enumerat s'incloguin tots els llocs de treball que es descriuen i tal com es defineixen, ja que l'estructura real de la plantilla de cada casino, la determina la Direcció segons les necessitats de funcionament a cada moment.

La inclusió futura en la relació de grups professionals (articles 15 i 16), d'algun grup professional, categoria o funció s'ha d'informar prèviament a la Comissió paritària, si implica la creació de noves categories o la modificació de les puntuacions que estableix l'article 17 d'aquest Conveni.

Grup professional: S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les funcions i el contingut general de la prestació, amb les seves diverses categories, aptituds professionals i titulacions.

Categoria: S'entén per categoria cada un dels nivells de responsabilitat, experiència i esforç en l'exercici eficaç dels llocs de treball.

Article 15

Grups professionals

L'estructura del personal al qual fa referència l'article 14 és la següent:

Grup 1 (joc)

Subgrup 1. Personal de joc

Subgrup 2. Personal de caixa

Subgrup 3. Personal de recepció, animació i promoció

Subgrup 4. Personal de supervisió i control

Grup 2 (administració)

Subgrup 1. Administració

Subgrup 2. Magatzem

Grup 3 (Serveis complementaris)

A. Hoteleria

Subgrup 1. Personal de restaurants

Subgrup 2. Personal de cuina

Subgrup 3. Personal de bar i similars

Subgrup 4. Personal de rebosteria

Subgrup 5. Personal d'espectacles

B. Serveis generals

Subgrup 1. Personal de manteniment

Subgrup 2. Personal de seguretat

Subgrup 3. Personal de neteja i bugaderia

Subgrup 4. Personal de jardineria

Subgrup 5. Personal subaltern

La funció i les categories que integren cada grup són les següents:

Grup 1

Joc

Subgrup 1. Personal de joc

Inspector principal

Inspector de primera

Inspector de segona

Inspector de tercera

Cap de taula

Subcap de taula

Crupier de primera

Crupier de segona

Crupier de tercera

Crupier de quarta

Crupier de cinquena

Valet

Subgrup 2. Personal de caixa

Inspector de caixa

Cap de caixa

Subcap de caixa

Caixer de primera

Caixer de segona
Caixer de tercera
Caixer de quarta
Caixer de cinquena
Subgrup 3. Personal de recepció, animació i promoció
Inspector de recepció
Cap de recepció
Subcap de recepció
Recepcionista de primera
Recepcionista de segona
Recepcionista de tercera
Recepcionista de quarta
Recepcionista de cinquena
Porter aparcador de cotxes
Personal de lavabos
Subgrup 4. Personal de supervisió i control
Cap de supervisió i control
Subcap de supervisió i control
Operador de supervisió i control de primera
Operador de supervisió i control de segona
Operador de supervisió i control de tercera
Operador de supervisió i control de quarta
Operador de supervisió i control de cinquena
Grup 2
Administració
Subgrup 1
Administració
Cap de l'equip administratiu
Subcap de l'equip administratiu
Oficial administratiu de primera
Oficial administratiu de segona
Oficial administratiu de tercera
Auxiliar administratiu de primera
Auxiliar administratiu de segona
Auxiliar administratiu de tercera
Subgrup 2. Magatzem
Cap de magatzem
Magatzemer de primera
Magatzemer de segona
Magatzemer de tercera
Auxiliar magatzemer de primera
Auxiliar magatzemer de segona
Grup 3
Serveis complementaris
A. Hoteleria
Subgrup 1. Personal de restaurant
Cap de restauració
Maitre de primera
Maitre de segona
Cap de sector de primera

Cap de sector de segona
Cambrer de primera
Cambrer de segona
Cambrer de tercera
Ajudant de cambrer de primera
Ajudant de cambrer de segona
Ajudant de cambrer de tercera
Subgrup 2. Personal de cuina
Cap de cuina
Segon cap de cuina
Cap de partida de primera
Cap de partida de segona
Cuiner de primera
Cuiner de segona
Ajudant de cuina de primera
Ajudant de cuina de segona
Ajudant de cuina de tercera
Auxiliar de cuina de primera
Auxiliar de cuina de segona
Auxiliar de cuina de tercera
Rentaplats - marmitó de primera
Rentaplats - marmitó de segona
Rentaplats - marmitó de tercera
Netejador de cuina de primera
Netejador de cuina de segona
Netejador de cuina de tercera
Subgrup 3. Personal de bar i similars
Cap de bar
Cap de bar de segona
Bàrman de primera
Bàrman de segona
Bàrman de tercera
Ajudant de bar de primera
Ajudant de bar de segona
Ajudant de bar de tercera
Subgrup 4. Personal de rebosteria
Cap reboster
Oficial reboster de primera
Oficial reboster de segona
Oficial reboster de tercera
Ajudant reboster de primera
Ajudant reboster de segona
Ajudant reboster de tercera
Subgrup 5. Personal d'espectacles
Artista de primera
Artista de segona
Artista de tercera
Discjòquei de primera
Discjòquei de segona
Discjòquei de tercera

Tramoista de primera
Tramoista de segona
Tramoista de tercera
B. Serveis generals
Subgrup 1. Personal de manteniment
Encarregat de manteniment
Oficial de primera
Oficial de segona
Oficial de tercera
Especialista de primera
Especialista de segona
Especialista de tercera
Peó de primera
Peó de segona
Peó de tercera
Subgrup 2. Seguretat
Cap de seguretat
Oficial de seguretat
Empleat de seguretat de primera
Empleat de seguretat de segona
Empleat de seguretat de tercera
Auxiliar de seguretat de primera
Auxiliar de seguretat de segona
Auxiliar de seguretat de tercera
Subgrup 3. Neteja i bugaderia
Governant
Netejador bugader de primera
Netejador bugader de segona
Netejador bugader de tercera
Auxiliar de neteja de primera
Auxiliar de neteja de segona
Auxiliar de neteja de tercera
Subgrup 4. Jardineria
Encarregat de jardineria
Jardiner de primera
Jardiner de segona
Jardiner de tercera
Ajudant de primera
Ajudant de segona
Ajudant de tercera
Subgrup 5. Subalterns
Xofer de primera
Xofer de segona
Xofer de tercera
Porter-sereno-ordenança-transportista de primera
Porter-sereno-ordenança-transportista de segona
Porter-sereno-ordenança-transportista de tercera

Article 16

Definició de funcions i categories

La funció i les categories que es detallen tenen les definicions següents:

Grup 1

Joc

Subgrup 1. Personal de joc

Crupier (o cilindrista, tallador, stickman, extrem de taula, canvista, auxiliar, etc.)

És l'empleat responsable davant la Direcció, els inspectors i els caps de taula de fer i, si s'escau, de controlar les operacions, sol o en equip, amb els elements de joc necessaris, perquè la partida o les partides comencin, es desenvolupin i finalitzin d'acord amb les normes o els manuals de procediment i la legislació vigent. A cada moment ha d'assegurar el millor tracte al client i la màxima eficiència i seguretat.

Cap de taula

És l'empleat responsable davant la Direcció i els inspectors de dirigir, i si s'escau controlar, el començament, el desenvolupament i el tancament d'una o de diverses partides, a fi d'assegurar el nivell més alt d'eficiència, seguretat i servei al client d'acord amb les normes o els manuals de procediment i la legislació vigent.

Inspector

És l'empleat responsable davant la Direcció d'organitzar i controlar el començament, el desenvolupament i el tancament de la partida o les partides que li han estat assignades, de manera que es compleixin amb total garantia les normes o els manuals de procediment i la legislació vigent. Així mateix, ha de resoldre les incidències que puguin sorgir a la sala com a resultat del desenvolupament de les partides. En cas que amb els poders discrecionals que tingui assignats no n'hi hagi prou per resoldre el cas, ha d'acudir als seus superiors.

Valet

És l'empleat que, per indicació del personal de les sales de joc, fa funcions de suport, manté el bon estat dels equips i s'encarrega de netejar-los, duu a terme el manteniment dels locals oberts al públic, i proporciona una atenció i un servei constants als visitants; tot això d'acord amb els manuals de procediment i la legislació vigent.

Subgrup 2. Personal de caixa

La programació i la realització de les operacions i el manteniment de les màquines d'atzar s'inclouen en les funcions de caixa.

Caixer

És l'empleat responsable davant la Direcció, l'inspector i el cap de caixa de fer les activitats de l'administració comptable del casino, i especialment del control, l'inventari, els cobraments i pagaments, el canvi de diners i de fitxes, el recompte de tots els jocs i les màquines recreatives i d'atzar, així com l'operació i el funcionament correctes d'aquestes màquines en el mateix establiment, i les operacions generals i específiques dels clients i visitants, d'acord amb el que defineixin les normes o els manuals de procediment i la legislació vigent, amb les màximes garanties de seguretat, eficàcia i bon tracte al client.

Cap de caixa

És l'empleat responsable davant la Direcció i els inspectors d'organitzar, dirigir i controlar la feina dels caixers del casino, així com de complir i fer complir les normes i els manuals de procediment i la legislació vigent.

Inspector de caixa

És l'empleat responsable davant la Direcció de coordinar i dirigir la tasca de les caixes dels casinos, i de definir els sistemes i els mètodes de treball més adequats. Així mateix, és el responsable de les relacions economicofinanceres amb els clients, en el marc de les directrius que s'estableixin.

Subgrup 3. Personal de recepció

Recepcionista

És la persona responsable davant la Direcció i els caps i inspectors de recepció de fer les operacions necessàries per facilitar la captació, l'admissió al recinte del casino i el control dins d'aquest dels clients, d'acord amb les normes o els manuals de procediment i la legislació vigent.

Aquestes operacions comprenen, entre altres, l'emissió de targetes o tiquets d'entrada, la comprovació de fitxers, el cobrament d'entrades, el control de fisonomies, el funcionament dels serveis annexos (guarda-roba, telèfons) i qualssevol altres treballs interiors o exteriors l'objectiu dels quals sigui la promoció o la captació de clients per a les sales de joc o els actes organitzats pel casino.

Cap de recepció

És l'empleat responsable davant la Direcció i els inspectors d'organitzar, dirigir i controlar la feina de les recepcionistes del casino, així com de complir i fer complir les normes i els manuals de procediment i la legislació vigent.

Inspector de recepció

És l'empleat responsable davant la Direcció de coordinar i dur a terme les activitats, les manifestacions i les relacions que tenen com a objectiu assegurar no solament l'assistència del públic al casino, sinó que els clients siguin atesos adequadament a fi de maximitzar la seva satisfacció i assiduitat.

Porter aparcador de cotxes

És l'empleat responsable de rebre cordialment els clients, de recollir els seus vehicles i aparcar-los, i de custodiar-los i lliurar-los en perfectes condicions a la sortida. Si s'escau, ha de proporcionar taxis o vehicles de lloguer i els serveis, encàrrecs o indicacions que li sol·licitin. Ha de fer la seva feina amb el màxim grau de simpatia i eficàcia.

Personal de lavabos

És l'empleat que manté els lavabos i les instal·lacions destinades al públic en perfectes condicions de neteja i higiene. Ha de proporcionar als clients els subministraments i l'assistència que necessitin, sempre amb la major simpatia i eficàcia.

Subgrup 4. Personal de supervisió i control

La instal·lació de sistemes electrònics i informàtics de nova generació permet un funcionament i una assignació millors de les feines de joc, caixa i recepció.

Operador de supervisió i control

És l'empleat responsable davant la Direcció i el cap de supervisió i control de fer les funcions de supervisió i control mitjançant els sistemes tècnics que l'empresa consideri necessaris, perquè les operacions del casino es duguin a terme d'acord amb les normes, els manuals de procediment i la legislació vigent.

Cap de supervisió i control

És l'empleat responsable davant la Direcció d'organitzar, fer que es portin a terme i seguir les funcions de supervisió i control necessàries perquè les operacions del casino es facin d'acord amb les normes, els manuals de procediment i la legislació vigent.

Grup 2

Administració

Subgrup 1. Administració

Cap d'equip administratiu

És l'empleat que, sota les ordres immediates d'un cap administratiu, assumeix el comandament, l'organització i la responsabilitat d'un grup d'administratius.

Subcap d'equip administratiu

És l'empleat que, sota les ordres immediates d'un cap administratiu o cap d'equip administratiu, assumeix el comandament, l'organització i la responsabilitat d'un grup d'administratius.

Oficial administratiu de primera

És l'empleat més gran de 20 anys que té una preparació completa en treballs d'oficina i exerceix els de major responsabilitat amb plena iniciativa.

Corresponen a aquesta categoria els treballs de comptabilitat que exigeixen discerniment i solució, les traduccions en dos o més idiomes estrangers; taquimecanografia en un idioma estranger amb un mínim de cent paraules per minut de dictat i traslladades correctament a màquina en sis minuts, redacció de documents, contractes, memòries, escrits i correspondència no formulària; confecció completa de nòmines i liquidacions de la Seguretat Social; elaboració, anàlisi i interpretació d'estadístiques i, en general, les que requereixin un grau de capacitat i experiència elevat.

Oficial administratiu de segona

És l'empleat que disposa dels requisits i les capacitats que es detallen per a la categoria d'oficial de primera, i els exerceix en un grau menor d'efectivitat, responsabilitat i iniciativa del que se li exigeix a aquest.

Pertanyen a aquesta categoria els taquimecanògrafs en idioma espanyol o català que prenguin al dictat un mínim de 115 paraules per minut i les mecanografiïn correctament en sis minuts.

Auxiliar administratiu

És l'empleat més gran de 18 anys que fa treballs que requereixen coneixements administratius corrents, per als quals no cal una iniciativa especial, com ara mecanografiar escrits i correspondència, arxivar i classificar fitxes i documents, inscriure anotacions en el llibre de registres, manejar màquines calculadores i altres treballs del mateix nivell.

Pertanyen a aquesta categoria els taquimecanògrafs i mecanògrafs que escriuen amb correcció i pulcritud però sense assolir el nombre de paraules o pulsacions exigides en aquestes categories.

Subgrup 2. Magatzem

Cap de magatzem

És qui rep tota classe de mercaderies i comprova les comandes que s'han fet, que han de dur el seu vistiplau. N'ha de fer els assentaments en els llibres corresponents o en documents similars de control i inventari, i té cura de subministrar-les a les diferents dependències, amb el lliurament previ de vals firmats pels encarregats.

Magatzemer

Ha de tenir cura de la bona disposició dels vins, les begudes i altres en la bodega, perquè es conservin millor i, si cal, ha de fer operacions d'embotellament, trascolament, càrrega i descàrrega. Ha de rebre i comprovar les comandes que s'han fet, que han de dur el seu vistiplau, i n'ha de fer els assentaments en els llibres corresponents o en documents similars de control i inventari.

Grup 3

Serveis complementaris

A. Hoteleria

Subgrup 1. Personal de restaurants

Maître de primera

És l'encarregat d'oferir al client els serveis de restaurants, bars i similars. Com a cap d'aquest departament, procura que el personal sota les seves ordres compleixi amb la màxima regularitat la seva tasca professional. Si troba a faltar efectes o estris confiats a la seva custòdia mitjançant inventari, ho ha de comunicar a la Direcció. Domina l'art de trinxar i té cura de la bona presentació dels menjars. Està facultat per exigir del personal que és sota les seves ordres la màxima disciplina i per proposar les correccions que

escaiguin, d'acord amb la legislació de treball vigent. Se li exigeix el coneixement de dos idiomes estrangers.

Maître de segona

Fa les mateixes funcions que el maître de primera, sota la seva dependència, i el substitueix en cas d'absència.

Cap de sector

Sota la direcció del maître de primera o de segona, assumeix el servei del sector que li hagi estat confiat. Trinxa personalment les peces que li serveixin en el seu sector, i a cada moment ha de mantenir una gran disciplina i ordre. Ha de conèixer un idioma estranger.

Cambres

Són els encarregats de servir el client, i d'atendre'l en cas que no ho puguin fer els seus caps immediats.

Ha de procurar que el torn que se li confiï estigui sempre en ordre, i ha de col·laborar perquè ho estiguin també els altres quan això sigui necessari i li ho permeti la seva feina. Ha de tenir nocions elementals de cuina, en l'aspecte teòric, per poder informar el client sobre la confecció dels diferents plats del menú o carta. També ha de tenir la pràctica necessària per trinxar les peces de cuina més corrents. En les seves relacions amb l'ajudant, ha de procurar ensenyar-li els seus coneixements i fer d'ell un col·laborador perfecte. A més, ha de preparar la vaixel·la, la cristalleria i l'argenteria abans que siguin utilitzades, i fer les operacions de muntatge de menjadors que calgui.

Sommelier

Fa la mateixa feina que el cambrer, si bé relacionada a més amb el servei de vins i licors. Té coneixements amplis de tot allò que fa referència a la seva especialitat i ha d'aconsellar els clients els vins més adequats per a cada menú (si se sol·licita la seva intervenció), presentar la llista de vins i servir-los.

Ajudant de cambrer

És l'encarregat de transportar els serveis sol·licitats pel client des de la cuina, la bodega o l'economat fins al menjador. Ha de procurar que no faltin els coberts i el parament necessaris i els ha de recollir una vegada s'ha acabat el servei. A més, ajuda el cambrer a servir els plats als clients, la guarnició separada, com llegums, amanides, etc. A cada moment, ha de posar el màxim interès per adquirir els coneixements professionals necessaris per passar a una categoria superior.

Subgrup 2. Personal de cuina

Cap de cuina

És el cap d'aquesta secció i de tot el personal que hi treballa. Dirigeix i vigila la condimentació dels plats que li encarreguin; vetlla perquè els plats que se serveixin reuneixin les condicions exigides pel receptari de la cuina nacional i estrangera; així mateix, i si la importància del servei ho requereix, condimenta personalment els menjars que ell cregui convenients. Confecciona diàriament el menú, d'acord amb les provisions que hi ha al mercat, i el passa a la Direcció perquè l'aprovi. Vigila la bona administració del consum de les provisions, a fi d'aconseguir-ne el rendiment correcte. Diàriament ha de presentar l'inventari de les existències que queden per a l'endemà. Si la Direcció li ho demana, ha de donar compte de les mitjanes aconseguides durant el dia. Ha de donar les màximes facilitats per aconseguir una perfecta formació professional.

Segon cap de cuina

Té al seu càrrec les provisions per al consum de les diferents partides. Ha de comprovar el pes de les mercaderies quan arribin, proposar al cap de cuina la reposició dels articles que s'hagin consumit per l'adquisició dels que cregui necessaris, i subministrar a les partides per racions les provisions que han demanat els clients, sempre que això sigui

possible. Ha de fer els especejaments de les carns o dels peixos amb cura, intentant d'aconseguir-ne el millor rendiment. Substitueix el cap de cuina en absència d'aquest.

Domina la cuina nacional i estrangera, i comprova i condimenta personalment tots els plats que se li confiïn, ajustant-se a les ordres que hagi rebut.

Cap de partida

És el cuiner encarregat de compondre i condimentar personalment els plats de la partida que li hagi estat confiada. Per fer la seva feina ha de dominar els estils de la cuina nacional, estrangera i de règim, i també l'art de presentar els menjars i els muntatges de peces. Ha de subministrar les mercaderies que se li entreguin per condimentar-les, i n'ha d'aconseguir un bon rendiment.

Cuiner

Té els mateixos coneixements que el cap de partida, i fa les funcions que aquest o el cap de cuina li encomanin.

Ajudant de cuina

És l'empleat que treballa sota les ordres d'altres cuiners o del mateix cap de cuina; ha d'intentar assimilar els coneixements que completin la seva formació professional, posant cura en les feines que se li encomanin.

Auxiliar de cuina

És l'encarregat de rentar verdures, peixos i tractar en cru tubercles i llegums. S'ha d'esforçar a aconseguir una formació professional total, fent els serveis que li encomanin i específicament la vigilància de l'encesa de forns, neteja de la cuina, màquines, etc.

Rentaplats - marmitó

Són els treballadors encarregats de rentar la vaixel·la, la cristalleria, les fonts de servei i els coberts, i de fregar i rentar la bateria de cuina, les plaques, els estris i la resta de parament propis d'aquesta secció. Han d'anar en compte a l'hora de manejar aquest material, a fi d'evitar que es trenqui, i han d'intentar de retenir el material brut com menys temps millor.

Subgrup 3. Bar i similars

Cap de bar

Té com a missió primordial vetllar per la bona marxa del servei, del qual és cap, i ha de tenir amplis coneixements de tot el que se serveix al públic. També ha de vetllar per la disciplina i el bon servei del personal que és sota el seu càrrec, incloent-hi el personal auxiliar de sala que se li encomani. Té pràctica en el maneig de la maquinària o dels aparells que hi hagi a l'establiment, així com de la seva perfecta neteja, ordre i exactitud de càlcul mental per valorar ràpidament el seu servei. Ha de tenir els seus superiors al corrent de la bona marxa del servei del qual és responsable. Ha de conèixer un idioma a més del nacional.

Segon cap de bar

Ha de tenir coneixements similars als del cap de bar del qual és auxiliar i l'ha de substituir en cas que s'absenti.

Bàrman

Ha de reunir condicions professionals ben provades en organització de bars; coneixements amplis de vins i licors, tant espanyols com estrangers, i també barreges de vins i licors i combinacions. Ha de conèixer un idioma a més del nacional.

Ajudant de barra

La seva missió és ajudar el cap de bar, el segon cap de bar i els dependents i atendre el mostrador o la sala. Està obligat a executar les ordres que rebí relatives al servei.

Subgrup 4. Rebosteria

Reboster (cap de pastisseria)

La seva missió és anàloga a la del segon cap de cuina, referida a la seva especialitat. La seva activitat depèn del cap de cuina.

Oficial reboster

Requereix els mateixos coneixements que el reboster i executa les ordres que li donin a aquest.

Ajudant de rebosteria

La seva feina és ajudar el reboster (cap de pastisseria) en tot el que aquest li ordeni i fer les tasques que se li encomanin relacionades amb la seva especialitat.

B. Manteniment

Subgrup 1. Personal de manteniment

Encarregat de manteniment

És l'empleat que, sota les ordres del cap de manteniment, és responsable de la direcció i l'execució dels treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació en una àrea determinada.

Oficial de primera

És l'operari amb coneixements i preparació pel que fa al càrrec d'oficial, executa els treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació, amb plena autonomia i responsabilitat, i en un grau de perfecció i qualitat total.

Oficial de segona

És l'operari amb coneixements i preparació pel que fa al càrrec d'oficial, que executa els treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació, amb plena autonomia i responsabilitat restringida, i en un grau de perfecció i qualitat suficient.

Oficial de tercera

És l'operari amb coneixements i preparació pel que fa al càrrec d'oficial, que executa els treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació, amb plena autonomia i responsabilitat restringida, i en un grau de perfecció i qualitat acceptable.

Especialista

És l'empleat més gran de 18 anys que, sense tenir capacitació per al càrrec d'oficial, té coneixements adquirits en la pràctica de feines de construcció, manteniment, conservació i reparació, i les fa sota la supervisió d'un oficial, d'un encarregat o del cap de manteniment.

Peó

És l'empleat més gran de 18 anys que fa feines per a les quals, fonamentalment, es requereix l'aportació d'esforç físic i atenció.

Subgrup 2. Personal de seguretat

Cap de seguretat

És qui, sota les ordres directes de la Direcció, amb iniciativa i responsabilitat, té al seu càrrec la direcció pràctica de la prestació dels serveis de vigilància i protecció de locals, béns o persones, així com l'escorta en la conducció de cabals, fons, etc., distribuint i controlant el personal esmentat, així com el manteniment i la conservació de l'equip i les armes de la totalitat del personal vigilant.

Oficial de seguretat

És l'empleat que sota les ordres del cap de seguretat, i amb iniciativa i responsabilitat, fa funcions de vigilància i protecció dels béns, dels locals i de les persones, escorta la conducció de cabals i atén la seguretat en una àrea o servei determinat, tenint o no sota les seves ordres empleats de seguretat.

Empleat de seguretat

És el treballador que, sota les ordres del cap de seguretat o d'un oficial de seguretat, i amb aptituds físiques i instruccions suficients, fa personalment i directament les feines

de vigilància i protecció de locals, béns o persones que se li encomanin, d'acord amb les instruccions que se li proporcionin per a cada tipus de vigilància o protecció.

Subgrup 3. Neteja i bugaderia

Governant

És l'empleat que té sota la seva responsabilitat l'administració, l'organització i el control dels serveis de neteja i bugaderia.

Netejador bugader

Com el seu nom indica, són els treballadors encarregats de la neteja dels locals, i de les feines relacionades amb el rentat de robes, uniformes, llenceria i diversos.

Subgrup 4. Jardineria

Encarregat de jardineria

És l'empleat que té sota la seva responsabilitat el manteniment i la conservació de jardins, parcs i plantes. Té sota les seves ordres els jardiners.

Jardiner

Són els treballadors amb coneixement de les plantes, les flors, les terres i els adobs, i que tenen com a missió fonamental arreglar i conservar parcs i jardins, i també muntar centres de flors, i tenir cura, fer la manutenció, etc. de les plantes interiors.

Ajudant

És l'empleat més gran de 18 anys que fa feines per a les quals, fonamentalment, es requereix l'aportació d'esforç físic i atenció.

Subgrup 5. Subalterns

Xofer transportista

És l'empleat que té la missió de conduir els vehicles de l'empresa o per a l'empresa, i tenir-ne cura del manteniment o la neteja. Ha de tenir prou coneixements mecànics per fer les reparacions elementals, i pot fer treballs auxiliars a les oficines, com ara ensobrar i reintegrar la correspondència, facturar paquets, efectuar ingressos i cobraments d'entitats de crèdit, etc.

Porter-sereno-ordenança-transportista

És l'empleat que fa indistintament les feines subalternes de vigilància, control d'entrada, encàrrecs dins i fora del casino, i pot fer treballs auxiliars de les oficines, com ara ensobrar i reintegrar la correspondència, facturar paquets, fer ingressos i cobraments en entitats de crèdit, etc.

Funció d'informàtica: Per a tots els llocs de treball que es descriuen en aquest Conveni, l'empresa ha proporcionar els coneixements necessaris per a l'operació i el funcionament correctes dels sistemes informàtics.

Article 17

Puntuació del personal del grup 1 (joc)

Categoria	punts
Subgrup 1. Personal de joc	
Inspector principal	de 53 a 55
Inspector de primera	de 50 a 52
Inspector de segona	de 48 a 49
Inspector de tercera	de 46 a 47
Cap de taula	de 44 a 47
Subcap de taula	de 41 a 43

Crupier	de 36 a 40
Crupier de segona	de 31 a 35
Crupier de tercera	de 25 a 30
Crupier de quarta	de 20 a 24
Crupier de cinquena	de 10 a 19
Valet	
Subgrup 2. Personal de caixa	
Inspector de caixa	de 46 a 50
Cap de caixa	d'1 a 45
Subcap de caixa	de 38 a 40
Caixer de primera	de 35 a 37
Caixer de segona	de 30 a 34
Caixer de tercera	de 25 a 29
Caixer de quarta	de 20 a 24
Caixer de cinquena	de 10 a 19
Subgrup 3. Personal de recepció	
Inspector de recepció	de 41 a 45
Cap de recepció	de 36 a 40
Subcap de recepció	de 32 a 35
Recepcionista de primera	de 28 a 31
Recepcionista de segona	de 25 a 27
Recepcionista de tercera	de 20 a 24
Recepcionista de quarta	de 15 a 19
Recepcionista de cinquena	de 10 a 14
Porter aparcador de cotxes	de 8 a 14
Personal de lavabos	de 8 a 14
Subgrup 4. Personal de supervisió i control	
Cap de supervisió i control	de 41 a 45
Subcap de supervisió i control	de 36 a 40
Operador de supervisió i control de primera	de 32 a 35
Operador de supervisió i control de segona	de 28 a 31

Operador de supervisió i control de tercera	de 25 a 27
Operador de supervisió i control de quarta	de 20 a 24
Operador de supervisió i control de cinquena	de 10 a 19

Article 18

Promocions i ascensos

La promoció i els ascensos del personal tenen com a finalitats:

- a) Optimitzar l'estructura, adequant la capacitat personal a la funció del lloc.
- b) Satisfer les expectatives individuals en l'aspecte professional i econòmic.
- c) Complementar la política de selecció i formació del personal.
- d) Premiar l'esforç i la dedicació continuats.

Promocions: La promoció dins d'una categoria, i en tot cas l'ascens a un categoria superior, té lloc com a resultat de les valoracions que hagi fet la Direcció atenent factors que mostrin quantitativament els aspectes tècnics, el sentit de la responsabilitat, el tracte amb el client i el comportament general (assistència a la feina, puntualitat, nivell de formació, etc.).

La valoració es comenta mitjançant una entrevista privada amb la persona interessada a fi que pugui conèixer el criteri seguit i la valoració que ha assolit.

No obstant això, s'estableix que el temps màxim de permanència en les categories de crupier i operador de supervisió i control de quarta i cinquena és de dos anys, en cada una.

Crupier

Al cap de l'any d'antiguitat: 15

Al cap de dos anys d'antiguitat: 20

Al cap de quatre anys d'antiguitat: 25

Al cap de quinze anys d'antiguitat: 30

Operador de supervisió i control

Al cap de l'any d'antiguitat: 15

Al cap de dos anys d'antiguitat: 20

Al cap de quatre anys d'antiguitat: 25

Al cap de quinze anys d'antiguitat: 30

Així mateix, al personal de caixa (subgrup 2 del grup 1) i al de recepció (subgrup 3 del grup 1), se'ls garanteixen unes promocions que els permetin d'assolir la puntuació mínima següent:

Caixers

Al cap d'un any d'antiguitat: 14

Al cap de dos anys d'antiguitat: 16

Al cap de quatre anys d'antiguitat: 20

Al cap de quinze anys d'antiguitat: 24

Recepció

Al cap d'un any d'antiguitat: 14

Al cap de dos anys d'antiguitat: 16

Al cap de quatre anys d'antiguitat: 20

Al cap de quinze anys d'antiguitat: 24

Al personal de lavabos, al porter aparcador de cotxes i al valet, se'ls garanteix:

Al cap de dos anys d'antiguitat:

Al cap de quatre anys d'antiguitat:

Quant a les persones que treballen a temps parcial, l'antiguitat per promocionar es calcula d'acord amb els dies efectivament treballats, és a dir, 224 dies efectius treballats és igual a un any d'antiguitat.

Article 19

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional dins de cada grup professional, tal com es descriu en l'article 15, és total a fi de donar oportunitat al personal de practicar funcions superiors i permetre les substitucions en casos de necessitat. D'aquesta manera es dota l'estructura de l'empresa d'una flexibilitat constant per satisfer l'atenció i el servei al públic deguts, i la promoció integral del personal propi. Per això, la realització de funcions diferents dins de cada grup o grups professionals no suposa un canvi de categoria ni un canvi en la puntuació, fins que es consolidi l'ascens per promoció, d'acord amb el que preveu l'article anterior.

Article 20

Suspensió del contracte

El contracte de treball queda suspès per les causes que es regulen en les articles 45 i 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 21

Extinció del contracte

21.1 El contracte s'extingeix per qualsevol de les causes que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

21.2 També es considera com a causa d'extinció del contracte, per la circumstància objectiva regulada en els articles 49.12 i 52.a) de l'Estatut dels treballadors, la retirada per part de l'autoritat competent de l'autorització o la credencial de què han d'estar investits tots els empleats de joc, de conformitat amb l'article 46 del Reglament de casinos de joc, aprovat pel Decret 204/2001, de 24 de juliol, i amb l'article 26 del Reglament de casinos de joc, aprovat per l'Ordre de 9 de gener de 1979, excepte en els casos en què la retirada d'aquesta autorització la faci l'autoritat especificant que és per a un període no superior a sis mesos. En aquest últim cas, el contracte queda suspès, durant el període de retirada temporal del permís, sense dret que l'empleat percebi una retribució. Si la retirada de la credencial és deguda a fets que impliquen faltes laborals comeses en els casinos, la circumstància d'extinció o de suspensió que es regula en aquest paràgraf s'entén independentment de la facultat disciplinària que estableix el capítol IX, així com de l'aplicació de la rescissió del contracte per acomiadament disciplinari, si és procedent.

21.3 Si la causa del cessament és per voluntat del treballador, aquest ha de preavisar l'empresa, per escrit, com a mínim 30 dies abans, si es tracta de personal que pertany a les funcions i categories per a les quals l'article 13 estableix un període de proves de 6 mesos, i de 15 dies per a la resta del personal.

L'incompliment del termini de preavis, totalment o en part, implica la pèrdua del dret de l'empleat a la liquidació de les parts proporcionals de les vacances i dels complements de venciment periòdic superior al mes que li hagin correspost.

Capítol 6

Jornada. Horaris. Descansos. Festes. Vacances

Article 22

Jornada

La jornada laboral per al personal contractat a jornada completa, adscrit a aquest Conveni, és de 1.792 hores de treball efectives a l'any, i de 224 dies laborables, per a tota la vigència d'aquest Conveni.

Cada empleat pot fer tres dies de lliure disposició; la determinació dels dies s'efectua de comú acord entre l'empresa i l'empleat, i a petició d'aquest, com a mínim set dies abans, llevat de casos d'urgència.

A fi de donar el màxim servei als clients, les empreses obren tots els dies de l'any, incloent-hi el dia 24 de desembre. Aquest dia es compensa amb un altre dia festiu i, si és possible, s'acumula als torns de vacances.

Article 23

Horaris

23.1 Es distingeix entre els horaris de treball dels empleats, i els horaris de tancament i d'obertura del casino per a la pràctica de joc. Aquests últims són els que a cada moment determini la Direcció de casino, segons els autoritzats per l'autoritat competent.

23.2 Els horaris de treball del personal es distribueixen de la manera que a cada moment determini la Direcció dins els límits de l'article de l'Estatut dels treballadors, i depenent de les variacions que requereixin les necessitats del treball d'acord amb la diversa afluència de clients que experimenti el casino segons la seva zona d'ubicació, la temporada, els dies de la setmana, la concurrència de grups, els espectacles, les promocions, etc., d'acord amb els esquemes de distribució que s'estableixen en els apartats següents.

Cal procurar que la jornada diària no superi les 9 hores, i la durada mínima d'aquesta, en una jornada laboral, és la següent:

a) Per al grup 1 (joc), 5 hores si s'inicia simultàniament amb l'obertura del casino, i 4,5 hores en els altres casos.

b) Per al subgrup 1 del grup 3 (personal de restaurants, bars i similars), 5 hores si es treballa al matí i 4 hores si és a la tarda o a la nit.

23.3 Amb cadència quadrisetmanal, es comunica als empleats l'horari previsional per a cada període, que té caràcter previsional i es notifica tres dies abans. En aquest horari s'indiquen els dies en què cada empleat ha de prestar serveis, així com els torns assignats. Els horaris assignats no poden superar un màxim de 40 hores a la setmana, ni 160 hores en el període quadrisetmanal considerat. Si l'horari previsional assignat a algun empleat no assoleix el total d'hores exigible en aquest període, no implica una renúncia del casino a exigir aquesta jornada completa en els futurs horaris previsionals ni suposa el dret de l'empleat a veure disminuïda la seva jornada total en el futur, sens perjudici del que s'estableix en l'article 23.5.

Aquests quadrisetmanals comencen la primera setmana de l'any fins a la quarta i així successivament.

23.4 La Direcció del casino està facultada per modificar, a cada moment, la distribució planificada en l'horari previsional, d'acord amb les necessitats de personal que puguin sorgir durant la seva aplicació, tant si aquestes necessitats sorgeixen per haver de substituir persones absents, malaltes, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic. Les alteracions s'han de comunicar amb la màxima antelació possible.

23.5 Si es produeix una alteració dels horaris previsionals anunciats de la forma que s'indica en l'article 23.3, l'empleat ha de complir els nous horaris que s'indiquin, encara que en la setmana o en les setmanes en les quals es dugui a terme aquesta alteració se li exigeixi una assistència superior a la jornada setmanal de 40 hores prevista en l'article 23.3.

En aquests casos, si la variació introduïda no li implica superar una jornada de 160 hores en un període de quatre setmanes consecutives (que no ha de coincidir necessàriament amb les quadrisetmanes de l'horari previsional), ha de fer aquests horaris sense cap mena de compensació, i, si la jornada supera aquestes hores, l'empresa les hi ha de compensar, i les disminuirà de les exigibles en un període quadrisetmanal

immediat. Com a excepció a aquesta norma, i exclusivament per al personal del grup 3 (serveis complementaris), l'empresa pot optar entre fer la compensació de la forma expressada o pagar les hores d'excés en cada període quadrisetmanal com a hores extraordinàries.

El còmput d'hores, atès el sistema de control i presència que hi ha, s'obté de forma permanent.

23.5 Per a cada empleat, tenen la consideració d'hores efectives de treball aquelles en les quals tingui assignat un torn i hagi de mantenir la seva presència al casino.

23.6 Excepcionalment, si dos empleats volen permutar els torns de treball que tenen assignats en l'horari previsional, han de sol·licitar a la Direcció de l'empresa l'oportuna autorització per escrit, com a mínim quatre dies abans.

La Direcció pot autoritzar o denegar aquesta permuta, la qual cosa també ha de fer per escrit.

En cas d'autoritzar-la, la variació d'horaris que personalment els pugui implicar als sol·licitants no té cap repercussió ni en el còmput d'hores que tenien assignades en l'horari previsional, ni en la incidència que pugui tenir en els descansos, ni per calcular les hores màximes que es poden fer, que continuen essent, per a cada un d'ells, les inicialment previstes en l'horari previsional del període corresponent, sense tenir-hi en compte la permuta realitzada.

23.7 El temps destinat a sopar no es computa com a temps treballat. El personal del grup 1 (joc) té dret a interrompre la jornada per sopar només qui entri abans de les 20 hores i hagi de sortir després de les 24 hores. En els horaris previsionals, la Direcció estableix els temps de sopar per a cada equip, amb un mínim de 30 minuts i un màxim de 2 hores, en el període comprès entre les 20.30 hores i les 24 hores.

Article 24

Descans setmanal

24.1 El descans setmanal del personal s'estructura de la forma necessària perquè les necessitats del casino estiguin ateses durant tots els dies de l'any en què estigui obert, i d'acord amb les normes dels apartats següents.

24.2 Com a descans setmanal, el personal ha de fer un total de 192 hores en cada període quadrisetmanal, que es procura distribuir a raó de dues jornades cada setmana.

24.3 El personal d'hoteleria del grup 3 (serveis complementaris) ha de fer el descans setmanal qualsevol dia de la setmana que no sigui divendres, dissabte o vigília de festiu.

24.4 La distribució entre els empleats de les hores de descans s'efectua en els horaris previsionals que es regulen a l'article 23.3.

24.5 La Direcció del casino està facultada per modificar, a cada moment, la distribució dels descansos planificada en l'horari previsional, d'acord amb les necessitats de personal que puguin sorgir durant la seva aplicació, tant si aquestes necessitats sorgeixen per haver de substituir persones absents, malaltes, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic. Les alteracions s'han de comunicar amb la màxima antelació possible.

En aquests casos, l'empresa trasllada a una altra data les hores de descans inicialment planificades, de manera que es compleixi el compromís de concedir el mínim d'hores acordat per al descans en un període quadrisetmanal, que no ha de coincidir necessàriament amb les quadrisetmanes de l'horari previsional.

Article 25

Festes

25.1 El nombre de festes a les quals té dret el personal són les que estableix anualment l'autoritat laboral competent.

25.2 El personal del grup 2 (administració) ha de fer les festes en els dies que estableixen el calendari general i el local aplicables a la població en què estigui ubicat cada casino.

25.3 Atès que els casinos han d'estar oberts tots els dies de l'any, la resta del personal ha de fer les festes de forma acumulada, de la manera que s'indica en regular-se el període de vacances. Aquest personal ha de fer dos dies addicionals en la compensació de festius que els corresponguin, i que poden fer en períodes de vacances o de descans setmanal.

En cas que l'autoritat corresponent no autoritzi l'obertura del casino determinats dies de l'any, aquestes dates s'aplicarien a la realització de les festes a què tinguin dret el personal, d'acord amb el calendari laboral.

Abans del 15 de novembre de cada any en curs, s'ha de confeccionar un calendari de les festes nadalenques amb el criteri de fer un repartiment equitatiu i rotatiu per a totes les persones del grup 1 (joc) i grup 3 (serveis complementaris).

Article 26

Vacances

26.1 La durada de les vacances per al personal és de 30 dies naturals.

26.2 Atesa la convenció especial que estableix l'article 25.3, per fer les festes, la Direcció del casino confecciona anualment, i abans de l'1 de novembre de l'any natural anterior, un calendari amb els torns de vacances i festes, que s'estén als períodes en què l'activitat de cada casino ho permeti, segons el parer de la Direcció. Aquest calendari s'ha de comunicar al Comitè d'empresa 15 dies abans de publicar-lo, a efectes de fer-ne l'informe.

26.3 Els torns d'aquest calendari es confeccionen de la manera següent:

a) Per al personal del grup 2 (administració), té una durada de 30 dies.

b) Per al personal de la resta de grups i subgrups, es planifiquen en dos blocs, dels quals es procura que un tingui una durada mínima de 28 dies naturals, i l'altre, els que quedin, amb acumulació dels festius, llevat que l'empleat i l'empresa acordin lliurement una altra forma de distribució.

Aquest personal no pot fer les vacances i les festes acumulades en el període comprès entre l'1 de juliol i el 8 de setembre de cada any.

c) Per al personal del grup 1 (joc), es crea un període de vacances més.

26.3 Dins de cada categoria, secció, grup o subgrup, els empleats poden optar pels torns de vacances exposats en el calendari, durant un termini de 30 dies a comptar de la seva publicació, procurant atendre les preferències que estableix l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, i d'acord amb els criteris establerts en cada casino entre el Comitè i l'empresa.

Davant les opcions, la Direcció de cada casino ha de comunicar els torns de vacances assignats, segons les necessitats de treball.

Article 27

Permisos i llicències

Es consideren permisos i llicències, amb dret a retribució, els que figuren en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, amb les millores següents:

a) El permís per trasllat del domicili s'estén a dos dies. No es computa com a tal el simple canvi de domicili en els casos en què l'empleat no tingui un habitatge establert i estigui allotjat en un hotel, en una pensió o en règim de despesa.

b) Es concedeix un permís de fins a 36 hores de durada si l'empleat s'ha d'absentar per assistir al casament de fills, germans o pares, dins la província de residència. La llicència s'amplia a dos dies si s'ha de fer un desplaçament dins la comunitat autònoma, i a tres dies fora d'aquests límits.

Article 28

Excedències

El règim d'excedències és el que regula l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

La petició de reingrés s'ha de fer dins del període en què es fa l'excedència, en els casos d'excedència voluntària. En cas que no se sol·liciti en el període indicat, s'entén que el beneficiari causa baixa voluntària.

Transcorregut el temps d'excedència sol·licitat, és potestat de l'empresa ampliar-la o prorrogar-la a sol·licitud de l'empleat.

Un cop sol·licitat el reingrés en temps i forma, i una vegada exhaurit el període d'excedència, l'empleat té dret a cobrir la primera vacant que es produeixi dins de la seva categoria.

La pretensió de l'empleat de prestar serveis en altres establiments de joc no constitueix en cap cas una causa que justifiqui la sol·licitud de l'excedència voluntària.

Capítol 7

Condicions retributives

Secció primera

Normes generals

Article 29

Sistemes de retribució

29.1 Grups professionals: s'estructura sobre la base d'un sistema de salari per unitat de la retribució del personal dels casinos, amb caràcter general i per a tots els temps, amb l'esquema d'un sou base o inicial i els complements de la forma que es regulen a continuació.

29.2 En la secció segona d'aquest capítol es regula l'esquema retributiu general del personal del casino, i en la secció tercera es regulen les especialitats a les quals estan adscrites el personal dels grups 1, 2 i 3, d'acord amb la retribució.

Secció segona

Estructura general de les retribucions

Subsecció primera

Sou base

Article 30

Sou base

És el que per a cada categoria professional s'indica en la columna corresponent dels annexos 1 i 2. El seu valor està fixat per anualitats completes, incloent-hi les gratificacions anuals de juny i desembre, i el seu còmput mensual és el resultat de dividir aquest total entre 14.

Subsecció segona

Complements personals del salari

Article 31

Plus de vinculació

Per aquest concepte no es computa cap altra quantitat que la que estableix aquest text. El personal té dret a percebre en concepte d'antiguitat la quantitat que tenia consolidada en data 31 de desembre de 1996, i mantenir-la en la nòmina com a garantia "ad personam". Aquesta quantitat no és absorbible ni compensable. La seva revaloració es porta a terme anualment amb l'increment pactat en el Conveni per al salari.

Subsecció tercera

Complements de quantitat i qualitat de treball

Article 32

Plus de conveni

32.1 Amb el caràcter d'un complement per quantitat i qualitat de treball s'acorda un plus de conveni la quantia anual del qual és la que s'indica per a cada categoria professional en la columna corresponent de l'annex 1, incloent-hi les gratificacions anuals de juny i desembre, per la qual cosa el seu còmput mensual és el resultat de dividir aquest total entre 14.

32.2 Atesa la naturalesa especial de les activitats dels casinos, el plus de conveni comprèn i compensa expressament qualsevol altre complement salarial que, per raó del treball nocturn, en diumenge o en dies festius, pugui correspondre al personal.

Article 33

Hores extraordinàries

33.1 El valor de les hores extraordinàries s'estableix de forma global i alçada per a cada categoria, i la seva quantia és la que s'indica en la columna corresponent de l'annex 1.

33.2 Tenint en compte que en diferents dates de l'any, i molt concretament els caps de setmana i a l'estiu, hi ha períodes punta d'activitat, absències imprevistes, canvis de torn, necessitats de manteniment o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa del treball de què es tracti, les hores extraordinàries que es facin en aquests períodes es consideren estructurals.

Subsecció quarta

Complements de venciment periòdic superior al mes

Article 34

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

34.1 En els mesos de juny i desembre, els empleats perceben sengles gratificacions, de la quantia, cada una d'elles, d'1/14 part del valor anual del sou base i plus de conveni de l'annex 1 i del valor anual de la garantia "ad personam" de l'article 31.

34.2 Per tenir dret a cada una d'aquestes gratificacions, cal haver treballat efectivament durant els sis mesos anteriors al seu pagament (de gener a juny, per a la gratificació de juny, i de juliol a desembre, per a la gratificació de desembre). En cas de no haver treballat efectivament aquests sis mesos, es percep la paga corresponent proporcionalment al temps treballat en aquest període. Així mateix, el personal que cessa percep la part proporcional de la gratificació pendent. Com a fi de la prestació de serveis es considera el del mes en què cessi, si l'ha treballat complet, i en cas contrari, el mes anterior.

Secció tercera

Especialitats en la retribució del personal del grup 1 (joc) en les tres subseccions (joc, recepció i caixa), grup 2 (administració) i grup 3 (serveis generals) i participació en el tronc de propines

Subsecció primera

Retribució

Article 35

Retribucions fixes

Les retribucions fixes per a cada categoria són que es desglossen en l'annex 1, el còmput anual de les quals engloba totes les percepcions per mensualitat, gratificacions extraordinàries i beneficis que puguin estar establertes legalment, i compensa fins on arribi qualsevol augment legal o reglamentari que pugui entrar en vigor durant la vigència d'aquest Conveni. El salari mensual s'obté dividint entre catorze els conceptes salarials que figuren en aquesta taula.

Les retribucions s'especifiquen a cada moment amb caràcter brut.

Subsecció segona

Tronc de propines i la seva distribució

Article 36

Tronc de propines i la seva distribució

S'entén per tronc de propines la suma de les procedents de les diferents modalitats de jocs autoritzats i practicats a les taules. S'acorda la distribució conjunta d'aquest tronc en els casinos de joc Casino Lloret de Mar, SA, Gran Casino de Barcelona, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA.

De total de l'import de propines recaptades durant l'any natural en els tres casinos, se'n fan les dues fraccions següents:

36.1 Fracció del 60%

Aquesta fracció es distribueix entre el personal dels tres casinos indicats pertanyents al grup professional 1 (joc), proporcionalment als punts que per a cada categoria s'indiquen en l'article 17 d'aquest Conveni.

Mensualment es calcula i s'abona al personal que pertany al grup 1 (joc) la fracció del 60% del tronc de propines dels tres casinos.

Per calcular, aplicar i pagar mensualment aquesta fracció del 60% al personal del grup 1 (joc), cal tenir en compte les normes següents:

36.1.1. Mensualment es fixa el valor del punt. Per això es determina, d'una banda, el valor del 60% tronc. D'altra banda, es determina el nombre total de punts acreditats pels empleats en els tres casinos, en el mes corresponent. El quocient resultant de la divisió del 60% i el nombre de punts totals del mes és el valor unitari del punt per a aquest mes.

36.1.2. Un cop obtingut el valor unitari del punt, es fixa l'assignació individual de cada empleat en el mes corresponent, multiplicant aquest valor unitari del punt pel nombre de punts que aquest tingui assignat, d'acord amb els dies meritats.

36.1.3. D'aquesta assignació individual, es dedueixen les retribucions fixes meritades en el mes corresponent per l'empleat a què es refereix l'article 35, la garantia "ad personam" i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. La diferència resultant és la participació única de l'empleat en la fracció del 60% del tronc de propines.

36.1.4. Si amb l'assignació individual resultant no es cobreixen els imports dels conceptes retributius indicats, les empreses han d'anticipar les quantitats necessàries per assolir-los i se'n farà la regularització, deduïnt l'excés el mes següent, amb càrrec a la distribució de la fracció del 60% del tronc.

En els mesos de juny i desembre, s'abona a cada empleat la gratificació en la quantia deduïda mensualment, sobre la qual es practiquen les deduccions corresponents.

36.2 Fracció del 40%.

Amb càrrec a aquesta fracció i fins on arribi, s'entenen i es paguen els conceptes següents:

36.2.1. Retribució del personal que pertany a la resta de grups professionals diferents del grup 1 (joc).

36.2.2. L'altre 50% del plus de residència del personal estranger en les condicions que figuren en l'article 37.

36.2.3. Les cotitzacions al règim general de la Seguretat Social de la totalitat del personal de casinos.

36.2.4. Atencions i serveis socials en favor dels empleats i la promoció i les atencions a clients.

36.2.5. Despeses de formació i perfeccionament professional.

36.2.6. Qualitat de servei.

A fi d'estimular l'interès del personal per les accions formatives internes i millorar els nivells d'atenció al públic i de compliment de les responsabilitats pròpies, s'acorda una participació extraordinària en la propina amb càrrec a la fracció del 40%, segons les normes següents:

36.2.6.1. En la nòmina de la mensualitat del mes de març:

a) La participació es dota del següent:

Per al personal del grup 1 (joc), el càlcul de l'1,5% del tronc de propines dels dotze mesos anteriors, amb càrrec a la fracció del 40% de l'any en curs.

Per al personal del grup 1 (joc), grup 2 (administració) i grup 3 (serveis complementaris), el càlcul de l'altre 1,5 % del tronc de propines dels dotze mesos anteriors, amb càrrec a la fracció del 40% de l'any en curs.

b) La participació s'abona en la nòmina del mes de març de cada any i tenen dret a participar-hi, en les condicions que s'estableixen en els apartats següents, els empleats dels casinos inclosos en l'àmbit personal del Conveni del grup 1 (joc), del grup 2 (administració) i del grup 3 (serveis complementaris), amb contracte vigent el mes de març de cada any.

c) Tots els empleats hi participen, d'acord amb la valoració que hagin assolit. A aquest efecte, els comandaments de cada casino fan, el mes de febrer de cada any, la valoració individual de cada empleat, tenint en compte la seva qualitat d'atenció als clients externs i interns. La valoració es fa assignant a cada empleat una puntuació de 0 a 10. Cada empleat té una explicació de la seva valoració.

d) Per quantificar la participació de cada empleat, es distribueix el fons que s'ha de repartir igualitàriament entre tots els que tenen dret a participar-hi, amb una valoració teòrica màxima de 10 punts. Un cop obtingut el valor teòric i individual de cada punt, s'aplica a cada empleat, d'acord amb el nombre de punts amb què hagi estat valorat.

El personal hi participa amb la puntuació assignada, però proporcionalment al temps efectivament treballat en els últims dotze mesos. A aquest efecte, es considera temps efectivament treballat les vacances, les festes que s'han fet, els descansos setmanals i les llicències oficials.

e) El sobrant que es produeixi entre el total del càlcul de l'1,5% i del l'1,5% del fons i el realment aplicat amb els criteris de l'apartat anterior es redistribueix íntegrament de forma lineal i igual entre tot el personal que pertany a aquest grup, independentment de la valoració que s'hagi assolit, però amb la proporcionalitat regulada en l'últim paràgraf de l'apartat 1.4, d'acord amb el temps efectivament treballat.

El pagament d'aquesta redistribució es fa conjuntament amb la resta de la participació acreditada.

36.2.6.2. En la nòmina de la mensualitat del mes de setembre:

a) Per dotar la participació, es destina l'import del càlcul del 2% del tronc de propines dels dotze mesos anteriors per al personal del grup 1 (joc), grup 2 (administració) i grup 3 (serveis complementaris), amb càrrec a la fracció del 40% de l'any en curs.

b) La participació s'abona en la nòmina del mes de setembre de cada any i tenen dret a participar-hi, en les condicions que s'estableixen en els apartats següents, els empleats dels casinos inclosos en l'àmbit personal del Conveni del grup 1 (joc), del grup 2 (administració) i del grup 3 (serveis complementaris), amb contracte vigent el mes de setembre de cada any.

c) Tots els empleats hi participen, d'acord amb la valoració que hagin assolit. A aquest efecte, els comandaments de cada casino fan, el mes d'agost de cada any, la valoració individual de cada empleat, tenint en compte la seva qualitat d'atenció als clients externs i interns. La valoració es fa assignant a cada empleat una puntuació de 0 a 10. Cada empleat té una explicació de la seva valoració.

d) Per quantificar la participació de cada empleat, es distribueix el fons que s'ha de repartir igualitàriament entre tots els que tenen dret a participar-hi, amb una valoració teòrica màxima de 10 punts. Un cop obtingut el valor teòric i individual de cada punt, s'aplica a cada empleat, d'acord amb el nombre de punts amb què hagi estat valorat.

El personal hi participa amb la puntuació assignada, però proporcionalment al temps efectivament treballat en els últims dotze mesos. A aquest efecte, es considera temps efectivament treballat les vacances, les festes que s'han fet, els descansos setmanals i les llicències oficials.

e) El sobrant que es produeixi entre el total del càlcul del 2% del fons i el realment aplicat amb els criteris de l'apartat anterior es redistribueix íntegrament de forma lineal i igual entre el personal que pertany a aquest grup, independentment de la valoració que s'hagi assolit, però amb la proporcionalitat regulada en l'últim paràgraf de l'apartat 2.4, d'acord amb el temps efectivament treballat. El pagament d'aquesta redistribució es fa conjuntament amb la resta de la participació acreditada.

36.2.7. Repartiment adicional anual de la propina personal del grup 1 (joc).

36.2.7.1. S'estableix una participació extraordinària adicional anual en la propina a favor del personal del grup 1 (joc), a fi d'estimular que el treball es faci amb la màxima perfecció.

36.2.7.2. Amb càrrec a la fracció del 40% del tronc de propines, s'aporta anualment una quantitat calculada segons les regles següents:

a) Si el total d'ingressos de joc obtingut en les taules de joc de les tres empreses, durant els dotze mesos anteriors al 30 de novembre, és igual al total dels mateixos conceptes durant el mateix període anterior incrementats l'IPC interanual conegut en data 30 de novembre, el fons és una quantitat equivalent al 2,5% de l'import total anual del tronc de propines.

b) Per cada 1% en què els ingressos de joc d'un any superin els de l'any anterior incrementat l'IPC interanual conegut en data 30 de novembre, el percentatge del 2,5% esmentat en el paràgraf anterior s'incrementa 0,25 punts, fins a arribar al límit màxim per a aquest percentatge del 4%, el qual no es pot superar en cap cas, sigui quin sigui l'increment que hi hagi hagut en els ingressos de joc.

c) En cas que els ingressos de joc de l'any superin els de l'any anterior, però en un percentatge inferior a l'increment de l'IPC interanual conegut en data 30 de novembre, es dota el fons reduint el percentatge del 2,5% pactat, en una quantia proporcional a la diferència de menys que representin els ingressos per joc, en relació amb l'IPC.

36.2.7.3. En aquest fons també s'integra, procedent del 40%, la diferència positiva entre les quantitats que aboni la Seguretat Social en els casos d'incapacitat temporal i les que l'empresa hagi pagat en concepte de vacances, parts proporcionals i indemnitzacions legals per extinció de contracte; tot això referit al personal del grup 1 (joc) de l'article 15.

Així mateix, s'integren en el fons les quantitats a què es refereix l'article 46.3, en els casos d'incapacitat temporal.

36.2.7.4. El fons es distribueix en la nòmina del mes de desembre entre el personal del grup 1 (joc) que estigui donat d'alta en el mes de desembre, proporcionalment al temps efectivament treballat, i segons una puntuació relacionada amb la que tingui assignada cada empleat, el mes de desembre, d'acord amb la taula de l'article 17, amb les agrupacions següents:

Empleats que tenen fins a 19 punts: se'ls assignaran 20 punts.

Empleats que tenen de 20 a 29 punts: se'ls assignaran 30 punts.

Empleats que tenen de 30 a 39 punts: se'ls assignaran 35 punts.

Empleats que tenen 40 o més punts: se'ls assignaran 40 punts.

D'acord amb el que es preveu, només es considera temps efectiu de treball el que ho sigui realment, més les vacances i les festes reglamentàries anuals, els descansos setmanals i les llicències oficials.

Subsecció tercera

Plus de residència del personal estranger

Article 37

Plus de residència del personal estranger

37.1 El personal estranger que pertany al grup 1, contractat pels casinos i que es contracti en el futur, té un complement retributiu que la Direcció ha de determinar en cada cas.

37.2 Aquesta retribució té el caràcter d'un complement salarial de residència i s'abona per mesos naturals.

Secció quarta

Especialitats en la retribució del personal d'hoteleria del grup 3 (serveis complementaris)

Article 38

Retribució per serveis extraordinaris

El personal d'hoteleria del grup 3 (serveis complementaris) que accepti treballar per atendre serveis extraordinaris els dies en què li correspon el seu descans setmanal, de dies festius, ha de percebre la quantitat que es detalla per a cada categoria en l'annex 1. Aquesta compensació és incompatible amb les hores extraordinàries.

El preu del servei extraordinari s'estableix de forma global i alçada per a cada categoria, i la seva quantia és la que s'indica en la columna corresponent de l'annex 1.

Secció cinquena

Abonament de despeses extrasalarials

Article 39

Compensació per aportació d'estris de treball

Els caps de cuina, els caps de partida, els cuiners i els ajudants que per fer la seva feina facin servir estris de la seva propietat, segons el costum del sector, han de percebre anualment la quantitat de 67,26 euros, en concepte de compensació pel desgast d'aquests estris.

Aquesta quantitat té el concepte d'abonament de despesa i no té caràcter salarial.

Secció sisena

Pagament de les retribucions i de la participació en el tronc de propines.

Article 40

Pagament de les retribucions i de la participació en el tronc de propines.

40.1 Les retribucions i la participació en el tronc de propines, llevat del que s'indica en l'apartat següent, es meriten per mesos naturals i s'abonen dins dels primers set dies naturals del mes següent.

40.2 La gratificació de juny s'abona conjuntament amb les retribucions d'aquest mes i la de desembre, el dia 22 del mes de desembre.

40.3 Els pagaments de retribucions i de la participació en el tronc de propines es fan mitjançant una transferència del seu import al compte corrent o a la llibreta d'estalvis que designi l'empleat.

40.4 Les vacances no modifiquen la cadència del pagament de les retribucions que es regula en aquest article, però els empleats que ho demanin tenen dret a percebre una bestreta, en començar les vacances, de l'import del 90% de les retribucions que aproximadament meritaria durant els dies en què estarà de vacances. Aquesta bestreta es dedueix i es regularitza en la nòmina del mes corresponent.

Article 41

Retencions

De les liquidacions de les retribucions es dedueixen els descomptes a càrrec de l'empleat per la quota obrera del règim general de la Seguretat Social, així com la retenció de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Secció setena

Forma de càlcul de les retribucions i de la participació en el tronc de propines

Article 42

Norma general

Les retribucions i la participació en el tronc de propines es calculen tal com s'indica en aquest capítol, amb les especialitats que es preveuen en la secció tercera per al personal del grup 1 (joc), del grup 2 (administració) i del grup 3 (serveis complementaris).

Article 43

Càlcul de la retribució de les festes, de les vacances, dels permisos retribuïts dels empleats, així com de les absències retribuïdes dels empleats que pertanyen al Comitè d'empresa

43.1 Amb caràcter general, aquestes situacions es retribueixen mitjançant el pagament del sou base i dels complements salarials que es regulen en la secció segona d'aquest capítol, de la mateixa manera que ho hauria percebut l'empleat si hagués prestat serveis efectivament en aquestes situacions.

43.2 Respecte al personal del grup 1 (joc), durant la seva permanència en les situacions indicades, continuen participant en el repartiment del tronc (fracció del 60%) segons el nombre de "punts" en què hagin participat durant aquestes situacions, si haguessin estat en actiu i treballant efectivament, sigui quin sigui el valor del "punt" que es produeixi.

Secció vuitena

Especialitats en la retribució del personal a temps parcial

Article 44

Norma general

44.1 Personal del grup 1 (joc): Es calcula per dies efectius de treball i per cada dia treballat se li prorrataja la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extraordinàries.

44.2 Personal del grup 2 (administració) i grup 3 (serveis complementaris): Es calcula per hores efectives de treball i per cada hora treballada se li prorrataja la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extraordinàries.

Capítol 8

Acció social i complements de l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social

Article 45

Manutenció del personal que pertany a hoteleria del grup 3 (serveis complementaris)

Aquest personal té dret a fer un àpat (sopar), en règim conegut com a "família", a càrrec de les empreses, en els dies en què presti serveis en forma efectiva.

Article 46

Percepcions durant la situació d'incapacitat temporal i pla de pensions

46.1 Els empleats que estiguin en situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència, perceben, com a complement a l'acció protectora de la Seguretat Social, els complements següents:

a) Si l'índex d'absentisme individual, derivat de processos d'incapacitat laboral per contingència comuna, no supera el 2% dins el període dels dotze últims mesos, percep el 100% del que hauria percebut si hagués estat en actiu.

b) Si aquest índex se supera, en les condicions anteriors, percep el 75% del que hauria percebut si hagués estat en actiu.

c) En cas d'accident laboral (incloent-hi el cas d'accident "in itinere") i d'hospitalització derivada de malaltia comuna, pel temps que duri aquesta, l'empleat que està de baixa percep el 100% del que hauria percebut si hagués estat en actiu.

d) En tot cas, la quantitat mínima que s'ha de percebre per dia en les situacions expressades és la corresponent al 150% del salari mínim interprofessional, amb el límit màxim del salari real de l'empleat.

46.2 En les percepcions que s'estableixen estan inclosos els imports de la prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social. Les quantitats que per damunt d'aquestes prestacions percebi el personal constitueixen una millora de l'acció protectora de la Seguretat Social que no té caràcter de salari.

46.3 La diferència entre les quantitats percebudes pel personal del grup 1 (joc) en situació d'incapacitat temporal i les que haurien percebut en cas de treballar normalment s'integren en el fons d'incentiu previst en l'article 36.

46.4 Els dies de baixa per incapacitat temporal que coincideixin amb un període de vacances s'abonen com un dia de vacances, és a dir, al 100%.

46.5 S'acorda promoure la constitució d'un pla de pensions de la modalitat d'ocupació, que es regeix pel que disposen el reglament d'especificacions o la legislació vigent en la matèria. Les condicions bàsiques que ha de preveure el reglament esmentat són les següents:

És de modalitat mixta, amb aportacions idèntiques per part de l'empresa i el treballador, i es fracciona mensualment.

Tenen dret a ser-hi partícips els empleats amb una antiguitat reconeguda de dos anys.

L'adscripció és voluntària.

Qualsevol partípic pot renunciar per escrit a fer-hi aportacions. En aquest cas, el promotor no té l'obligació de fer-hi cap aportació. El reglament ha d'especificar les condicions i els terminis per exercir aquesta renúncia, així com els seus efectes.

La quantia de les aportacions és la que a cada moment determini aquest Conveni. L'aportació inicial de 2003 s'incrementa amb l'IPC previst en els Pressupostos Generals de l'Estat per a 2004, 2005 i 2006. Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, cessa l'obligació de fer aportacions fins que entri en vigor un nou conveni que les estableixi.

No es poden fer aportacions quan el partípic compleix l'edat de jubilació prevista en la disposició transitòria primera d'aquest Conveni o, si no hi figura, quan compleixi l'edat ordinària de jubilació.

La quantia de les aportacions anuals per al personal del grup 1 (joc) el 2003 és:

Fins als 30 anys d'edat: 90,15 euros

Fins als 45 anys d'edat: 210,35 euros

Fins als 65 anys d'edat: 390,65 euros

Els partícips d'aquest grup que no vulguin estar inclosos en el tram que per edat li correspon poden optar a canviar de tram, condicionant l'aportació del promotor al tram triat.

La quantia de les aportacions anuals per al personal del grup 2 (administració) i del grup 3 (serveis complementaris) és d'un percentatge del 0,5% del salari brut anual del partípic, prenent com a referència el salari de l'any anterior.

Article 47

Premi per matrimoni i natalitat

47.1 Els empleats que hagin assolit l'antiguitat mínima d'un any perceben, amb motiu de contraure matrimoni, un premi, per una sola vegada, de 545,19 euros, amb la retenció de l'IRPF corresponent.

47.2 Igualment, els empleats que hagin assolit l'antiguitat mínima d'un any perceben, amb motiu del naixement de cada fill, un premi, per una sola vegada, de 502,71 euros, amb la retenció de l'IRPF corresponent.

Article 48

Subsidi per fills disminuïts

Els empleats amb fills disminuïts físics o psíquics, que els tinguin reconeguts com a beneficiaris de les prestacions de la Seguretat Social, perceben de l'empresa un subsidi mensual de la quantia de 58,06 euros.

Article 49

Assegurança col·lectiva de vida i accidents

Els empleats són beneficiaris, inclòs en el pla de pensions, d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva, subscrita pels casinos i a càrrec d'aquests, en la qual es garanteixen els capitals següents:

24.040,48 euros Mort
48.080,97 euros Mort per accident
72.121,45 euros Mort per accident de circulació
24.040,48 euros Invalidesa permanent total o absoluta

Article 50

Fons cultural, recreatiu i esportiu

50.1 Es crea un fons econòmic per subvencionar les activitats culturals, recreatives i esportives dels empleats.

50.2 Aquest fons es nodreix de l'aportació que anualment fan les empreses, per l'import de 3.005,06 euros cada una d'elles, més 24.000,00 euros d'aplicació conjunta dels tres casinos.

La Comissió paritària del Conveni ha de redactar un reglament d'aquest fons, en el qual es preveuen les activitats que s'han de subvencionar, i la forma i la quantia de les subvencions que es concedeixin amb càrrec a aquest fons.

Article 51

Pla d'orientació i formació professional

51.1 S'estableix un pla d'orientació i formació professional destinat a determinar les necessitats generals i individuals de formació del personal per a un treball específic, i reforçar la seva capacitat per accedir a feines de major nivell tècnic i responsabilitat i ajudar a una inserció professional correcta, tant en l'empresa actual com en el futur.

51.2 En el pla d'orientació i formació, es fan, a càrrec de les empreses, cursos de formació professional d'interès general, com ara idiomes, relacions públiques, etc., així com plans de formació específica relacionats amb les activitats dels casinos, que es continuen desenvolupant en l'escola de formació i en l'escola de perfeccionament. A aquest efecte, es consideren les propostes d'accions formatives que es poden acordar per mitjà de la federació sindical d'UGT i de la Direcció dels casinos.

51.3 A fi de facilitar, de forma natural i voluntària, la futura dedicació del personal de la plantilla a altres activitats, l'empresa inclou, dins el pla d'orientació i formació professional, matèries destinades a possibilitar noves qualificacions professionals.

Capítol 9

Règim disciplinari

Article 52

Potestat disciplinària

La potestat disciplinària correspon a la Direcció de cada casino, el qual en pot fer ús d'acord amb el que disposa la legislació vigent.

Article 53

Faltes i la seva classificació

Les infraccions laborals en què puguin incórrer els empleats es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

53.1 Són faltes lleus, les següents:

53.1.1. D'una a tres faltes de puntualitat de l'assistència a la feina (fins a trenta minuts de retard) sense la justificació deguda, comeses dins el període d'un mes.

53.1.2. No cursar, dins les 24 hores següents, la baixa corresponent quan es falti a la feina per motius d'incapacitat temporal.

53.1.3. L'abandonament del servei sense una causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, es produeix un perjudici d'alguna consideració al servei del casino o als companys, o bé és causa d'accident, aquesta falta es pot considerar "greu" o "molt greu" segons els casos.

53.1.4. Les distraccions o la falta d'atenció en el treball de caràcter lleu.

53.1.5. Petites descurances en la conservació del material, si es produeixen perjudicis d'escassa consideració en aquest material.

53.1.6. Falta d'higiene, neteja personal i modificacions no autoritzades en l'aspecte físic i la presentació exigits per la Direcció.

53.1.7. No atendre el públic amb la diligència deguda.

53.1.8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència a domicili habitual o les variacions familiars que afecten la Seguretat Social. L'ocultació o la falta de comunicació o falsedat d'aquestes dades, efectuada de forma maliciosa, es considera una falta greu.

53.1.9. Les discussions, els comentaris o les converses sobre assumptes estranys al treball dins les dependències del casino, durant actes de servei. Si aquestes discussions produeixen un escàndol notori es poden considerar una falta molt greu.

53.1.10. Faltar a la feina un dia al mes, llevat que hi hagi alguna causa que ho justifiqui.

53.1.11. Canviar-se de roba abans de l'hora de sortida si l'empresa no ho autoritza expressament.

53.1.12. Tirar papers, draps, burilles, closques, deixalles, etc. fora dels llocs destinats a aquest efecte.

53.1.13. Fer trucades telefòniques durant les hores de treball efectiu que no estiguin relacionades amb aquest treball, llevat que l'empresa les hagi autoritzat, en els seus telèfons.

53.1.14. Deixar roba o efectes personals fora dels vestidors.

53.1.15. No avisar immediatament dels desperfectes o les anormalitats que s'observen en màquines, aparells o materials al seu càrrec.

53.2 Són faltes greus, les següents:

53.2.1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de trenta dies. Si s'ha de rellevar un company n'hi ha prou amb una sola falta de puntualitat perquè es consideri greu.

53.2.2. Faltar dos dies a la feina durant un període de trenta dies o tres dies en un període de 90 dies sense una causa que ho justifiqui.

53.2.3. Les distraccions, les negligències i la falta d'atenció al treball, que tinguin transcendència perquè pertorben la realització de la feina o per la desatenció que pugui suposar per al client.

53.2.4. No atendre el públic amb la correcció deguda.

53.2.5. La mera desobediència a les ordres expressives dels superiors en qualsevol matèria del servei; si implica un trencament de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per al casino, es pot considerar una falta molt greu.

53.2.6. Simular la presència d'un altre empleat fitxant per ell, o la pròpia presència mitjançant ell mateix o una altra persona.

53.2.7. La imprudència en actes de servei. Si implica riscos d'accidents per a l'empleat, per als seus companys, per als clients o bé un perill d'avaria per a les instal·lacions o

l'incompliment directe de les normes tècniques o de seguretat, es pot considerar molt greu.

53.2.8. Sense el permís oportú, fer altres activitats diferents de les expressament encarregades durant la jornada, així com fer servir per a usos propis estris, instal·lacions o equips del casino, fins i tot si es fa fora de la jornada laboral.

53.2.9. L'embriaguesa o el consum de drogues fora d'actes de servei que repercuteixi en aquest servei.

53.2.10. Les derivades del que preveu la causa tercera de les faltes lleus.

53.2.11. La reincidència en falta lleu (excloent-ne la puntualitat), encara que sigui d'una naturalesa diferent, dins un trimestre i si hi ha hagut com a mínim una amonestació escrita.

53.2.12. No avisar amb l'antelació deguda la falta d'assistència a la feina, llevat d'impossibilitat justificada.

53.2.13. Entrar sense autorització en els locals expressament prohibits.

53.2.14. Entrar en els locals d'higiene destinats a personal d'un sexe diferent, si no s'està facultat a aquest efecte.

53.2.15. La negativa a passar el reconeixement mèdic que duen a terme els serveis mèdics de l'empresa.

53.2.16. Les faltes lleus, si hi ha hagut mala fe manifesta.

Són faltes molt greus, les següents:

53.3.1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses en un període de sis mesos, o quinze durant un any.

53.3.2. Faltar tres o més dies a la feina durant un període de trenta dies, o quatre o més en un període de 90 dies, sense una causa que ho justifiqui.

53.3.3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'apropiació indeguda, el furt o el robatori, tant al casino com als companys de feina i qualsevol altra persona, dins les dependències del casino o durant actes de servei en qualsevol lloc, o la complicitat activa o passiva, o la falta directa de diligència a l'hora de vigilar i evitar-los.

53.3.4. El consum fraudulent de productes de propietat del casino o la complicitat en aquest consum.

53.3.5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents del casino.

53.3.6. La falta d'higiene i de neteja continuada i habitual de tal índole que produeixi queixes justificades en els seus companys, i la desobediència directa a les instruccions i les ordres de la Direcció en aquesta matèria, o en l'aspecte físic i la presentació exigits a cada moment.

53.3.7. L'embriaguesa i el consum de drogues fora del servei, sempre que sigui habitual i notori o ocasional vestint l'uniforme del casino.

53.3.8. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats al casino o al Comitè d'empresa.

53.3.9. Revelar a elements estranys al casino o a qui no correspongui dades de reserva obligada.

53.3.10. Dedicar-se a activitats que el casino hagi declarat incompatibles.

53.3.11. Els maltractaments de paraula o d'obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.

53.3.12. La blasfèmia habitual durant el treball.

53.3.13. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.

53.3.14. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat o desobeir les normes tècniques i de seguretat directament exigides.

53.3.15. la disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

53.3.16. Originar freqüents baralles o batusses amb els companys de feina, o bé participar-hi.

53.3.17. L'incompliment dels reglaments de joc i altres disposicions aplicables, i en especial:

Entrar o romandre a les sales de joc fora de les hores de servei.

Participar directament o per mitjà d'una tercera persona en els jocs d'atzar que es practiquin en els casinos i les altres sales de joc existents.

Tenir participació en els ingressos bruts o en els beneficis dels jocs.

Concedir un préstec als jugadors.

Portar vestits amb butxaques sense estar-hi autoritzat.

Transportar fitxes, plaques o diners durant el servei a l'interior del casino, d'una manera diferent de la que preveuen les normes de funcionament dels jocs, o guardar-los de forma que la seva procedència o utilització no puguin ser justificats, o sigui improcedent.

Consumir begudes alcohòliques o drogues durant les hores de servei.

53.3.18. La reincidència en una falta greu, encara que sigui d'una naturalesa diferent, sempre que es faci dins d'un semestre.

53.3.19. La participació directa o indirecta en la comissió de delictes definits en el codi penal, sempre que estigui reconeguda en una sentència ferma judicial.

53.3.20. La simulació d'una malaltia o d'un accident.

La relació de faltes que s'expressa té un caràcter enunciatiu i no limitador. Quant a les faltes molt greus, s'entenen complementades amb les que s'estableixen en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Article 54

Sancions

Les sancions que el casino pugui imposar, segons la gravetat i la circumstància de les faltes comeses, són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou de fins a tres dies.

b) Per falta greu: suspensió de feina i sou de quatre a quinze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, acomiadament.

Per aplicar les sancions anteriors, cal tenir en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta; la seva funció i categoria professional, i el grau de repercussió del fet en els altres empleats, en el casino o en els seus clients.

Article 55

Procediment per imposar sancions

55.1 Les sancions per faltes greus i molt greus, incloent-hi l'acomiadament, s'han de notificar per escrit als interessats i hi ha de figurar els fet que les motiven.

55.2 La Direcció de cada casino ha d'informar el Comitè d'empresa de les sancions greus i molt greus que imposi, dins les 48 hores següents d'haver-ho comunicat a la persona interessada.

55.3 En el cas de sancions a empleats que tenen la qualitat de membre del Comitè d'empresa, se segueix el procediment que estableix l'article 68.a) de l'Estatut dels treballadors, de la forma que ell mateix pugui desenvolupar.

Mentre aquest precepte no sigui objecte de reglamentació, s'han de complir les normes mínimes següents:

a) La durada de l'expedient contradictori no pot ser superior a un mes.

b) La Direcció o el comandament del personal del casino pot tramitar directament l'expedient, o bé en pot encomanar la substanciació a un instructor extern, el qual, si ho creu necessari, pot sol·licitar la col·laboració d'un secretari.

c) En el curs de l'expedient contradictori, s'ha de notificar a la persona interessada i al Comitè al qual pertany el plec de càrrecs que se li imputen, amb una relació circumstanciada dels fets que motiven l'expedient.

d) El termini perquè la persona interessada formuli els seus descàrrecs i proposi els mitjans de prova per a la seva defensa, i perquè el Comitè emeti l'informe, no pot ser superior a set dies naturals.

e) La Direcció del casino, davant un expedient per faltes molt greus, pot adoptar com a mesura cautelar la suspensió de feina i sou de la persona expedientada, durant la tramitació de l'expedient. Si l'expedient es conclou sense imputació de responsabilitat, el casino ha d'abonar a l'empleat les retribucions que hagi deixat de percebre durant la suspensió. Si l'expedient es conclou amb un acord de sanció, cal aplicar aquest període de suspensió al compliment de la sanció imposada, i si aquesta és la d'acomiadament, es retrotrau al moment de l'inici de la suspensió de feina i sou.

Article 56

Revisió de les sancions

Les sancions es poden revisar davant el Jutjat Social a instància del la persona sancionada, i amb el tràmit de conciliació previ davant el servei de conciliacions individuals.

El termini per interposar aquestes accions que estableix l'Estatut dels treballadors i el text refós de procediment laboral vigent comencen a comptar a partir de l'endemà de la notificació per escrit de la sanció, en els casos de les faltes greus i molt greus, o de l'endemà de la comunicació verbal, si la notificació s'ha fet d'aquesta manera, en el cas de faltes lleus, encara que la sanció no tingui efectivitat, total o parcialment, en la mateixa data que se li notifiqui.

Article 57

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès.

Capítol 10

Uniformitat i roba de feina

Article 58

Uniformes

58.1 La Direcció dels casinos determina a cada moment les normes d'uniformitat, tant pel que fa a la presentació i a l'aspecte físic dels empleats dels diferents grups, com a les peces o a la roba de feina que han de dur, de la mateixa manera que exigeix o pot exigir als visitants unes condicions determinades quant a la seva identificació, vestimenta o etiqueta, per raons de seguretat, ambientació i atractiu de les dependències del casino. Els uns i els altres, junt amb les característiques decoratives i l'amabilitat i la qualitat del servei que ofereix el personal, constitueixen els factors fonamentals d'una bona acollida, implantació i desenvolupament de les seves instal·lacions i els seus serveis, d'acord amb la dilatada experiència i nivell dels casinos europeus.

58.2 A més d'una higiene i d'una neteja rigoroses i evidents, els empleats estan obligats a completar la seva presentació amb un aspecte correcte, sense detalls estridents; un rasurat perfecte, absència de barba, masclet o patilles exagerades; cabell tallat, net i pentinat, que mostri completament el coll de la camisa o de la brusa; mans i ungles cuidades i, en tot cas, maquillatge suficient, evitant l'ostentació de joies, rellotges i

anells, per raons d'higiene, seguretat i servei agradable i equilibrat al client, evitant tot el que pugui cridar o distreure excessivament la seva atenció o predisposar-lo desfavorablement.

58.3 Els empleats dels diferents grups als quals s'exigeix un uniforme, l'han d'utilitzar obligatòriament quan prestin els seus serveis.

58.4 Les empreses determinen a cada moment el tipus d'uniforme que han de vestir els empleats. Els casinos proporcionen aquests uniformes amb la periodicitat que exigeix la seva presentació correcta, i anualment assigna al seu càrrec dues camises per a qui l'uniforme ho requereixi. L'empleat s'ha d'encarregar de mantenir-lo, rentar-lo i planxar-lo, de manera que sempre tingui un aspecte impecable. Amb caràcter general, els empleats que facin servir uniforme han d'aportar, al seu càrrec, les peces de roba que es detallen o altres de semblants:

a) Els empleats del grup 1 (joc) han de dur sabates negres i mitges o mitjons negres.

b) Els empleats de bar i restaurant han de dur pantaló negre, sabates negres i mitjons negres.

Com a excepció al que s'ha dit en l'apartat anterior, els maitres, caps de sector, bàrmans, cambrer, valets i ajudants rebran 46 vals anuals per dur a la bugaderia les jaquetes de l'uniforme, amb càrrec a l'empresa.

Article 59

Roba de feina

59.1 Al personal que treballa a la cuina se li ha de proporcionar la roba habitual, que consisteix en un pantaló, una jaqueta i una gorra de cuiner, que són a càrrec dels casinos.

59.2 Al personal del servei de manteniment i als jardiniers, se'ls han de proporcionar, amb càrrec a l'empresa, una granota o una peça similar.

Capítol 11

Drets de la representació col·lectiva del personal

Article 60

Norma general

Els empleats que pertanyen a cada Comitè d'empresa detenen la representació, exerceixen les competències i tenen les garanties que es regulen en el títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 61

Locals a disposició del comitè

Cada comitè dels tres casinos pot utilitzar, quan faci falta, un local en el qual hi ha d'haver una taula de despatx i cadires, així com un armari amb clau per a la custòdia dels documents que el Comitè estimi convenients, i una màquina d'escriure. Els casinos han de proporcionar tot aquest material.

Capítol 12

Revaloració de les condicions retributives per al personal dels grups 2 (administració) i 3 (serveis complementaris)

Article 62

Revaloració per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006

Les retribucions salarials per al personal s'incrementen de la manera següent:

1. Per al personal del grup 1 (joc):

Any 2003: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any més un 2% addicional.

Any 2004: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any més un 2% addicional.

Any 2005: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any més un 2% addicional.

Any 2006: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any més un 2% addicional.

2. Per al personal dels grups 2 (administració) i 3 (serveis complementaris):

Any 2003: IPC previst en els Pressupostos Generals de l'Estat per a aquest any.

Any 2004: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any.

Any 2005: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any.

Any 2006: IPC previst en els Pressupostos generals de l'estat per a aquest any.

Si els increments aplicats de l'IPC, en el conjunt dels dos primers anys de vigència d'aquest Conveni, és inferior al conjunt dels IPC reals del mateix període, cal adaptar, amb efectes d'1 de gener de 2005, les taules vigents de 2004, en el tant per cent diferencial que escaigui.

Així mateix, si els increments aplicats de l'IPC, en el conjunt dels dos últims anys de vigència d'aquest Conveni, és inferior al conjunt dels IPC reals del mateix període, cal adaptar, amb efectes d'1 de gener de 2007, les taules vigents de 2006, en el tant per cent diferencial que escaigui.

El resultat d'aquest increment per a l'any 2003, una vegada adaptades les taules d'acord amb el que preveu l'article 62 del VII Conveni col·lectiu, figura en l'annex 1.

Capítol 13

Disposicions transitòries

Primera

L'edat límit de jubilació es fixa als 65 anys o en la inferior que s'estableixi per modificació de la Llei general de la Seguretat Social.

Segona. Parelles de fet

Les parelles de fet tenen els mateixos drets que les parelles de dret, si compleixen els requisits que preveu la Llei 10/1998, de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 15 de gener de 2003

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

Grup i - joc

C=codi; S=salari base; P=plus conveni; T=total; D=salari dia; H=salari hora.

C	Categoria	S	P	T
Subgrup 1.- Personal de sala				
1	Inspector principal	7.138,98	12.482,90	19.621,88
2	Inspector de 1a	7.138,98	9.705,06	16.844,04
3	Inspector de 2a	7.138,98	9.013,56	16.152,54
4	Inspector de 3a	7.138,98	8.463,93	15.602,91
5	Cap de mesa	7.138,98	8.197,97	15.336,95
6	Subcap de mesa	7.138,98	7.222,79	14.361,77
7	Crupier de 1a	7.138,98	6.158,95	13.297,93
8	Crupier de 2a	7.138,98	4.385,89	11.524,87
9	Crupier de 3a	7.138,98	2.612,84	9.751,82

10	Crupier de 4a	7.138,98	1.726,30	8.865,28
11	Crupier de 5a	7.138,98	1.371,68	8.510,66
12	Valet	7.138,98	655,44	7.794,42
Subgrup 2.- personal de caixa				
50	Inspector de caixa	7.138,98	9.705,06	16.844,0
51	Cap de caixa	7.138,98	7.506,47	14.645,4
52	Subcap de caixa	7.138,98	6.407,17	13.546,1
53	Caixer de 1a	7.138,98	5.272,42	12.411,4
54	Caixer de 2a	7.138,98	3.499,36	10.638,3
55	Caixer de 3a	7.138,98	2.612,84	9.751,82
56	Caixer de 4a	7.138,98	1.726,30	8.865,28
57	Caixer de 5a	7.138,98	1.371,68	8.510,66
Subgrup 3.- Personal de recepció, animació i promoció				
30	Insp. de recepció	7.138,98	7.506,47	14.645,4
31	Cap de recepció	7.138,98	6.158,94	13.297,9
32	Subcap de recepció	7.138,98	4.385,89	11.524,8
33	Recepcionista de 1a	7.138,98	3.783,05	10.922,0
34	Recepcionista de 2a	7.138,98	2.612,84	9.751,82
35	Recepcionista de 3a	7.138,98	1.726,30	8.865,28
36	Recepcionista de 4a	7.138,98	1.371,68	8.510,66
37	Recepcionista de 5a	7.138,98	655,44	7.794,42
38	Porter aparcador de cotxes	7.138,98	655,44	7.794,42
39	Personal de lavabos	7.138,98	655,44	7.794,42

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

Subgrup 4.- Personal de supervisió i control

C	Categoria	S	P	T	D	H
61	Cap superv. i control	7.138,98	8.197,97	15.336,95	68,47	8,57
62	Subcap superv i cont.	7.138,98	7.222,78	14.361,77	64,12	8,02
63	Oper. superv i cont. 1a	7.138,98	6.158,95	13.297,93	59,36	7,42
64	Oper. superv i cont. 2a	7.138,98	4.385,89	11.524,88	51,45	6,44
65	Oper. superv i cont. 3a	7.138,98	2.612,84	9.751,82	43,54	5,44

66	Oper. superv i cont. 4a	7.138,98	1.726,30	8.865,28	39,58	4,95
67	Oper. superv i cont. 5a	7.138,98	1.371,67	8.510,66	37,99	4,75

Grup 2 Administració

C=codi; S=salari base; P=plus conveni; T=total; D=salari dia; H=salari hora; HE=hora extra.

C	Categoria	S	P	T	D	H
Subgrup 1.- Administració						
460	Cap equipo amtiu	6.606,34	16.957,56	23.563,90	105,19	13,15
465	Subj. equipo amtiu	6.606,34	14.295,95	20.902,28	93,31	11,66
470	Oficial amtiu de 1a	6.606,34	11.634,32	18.240,66	81,44	10,18
475	Oficial amtiu de 2a	6.606,34	6.162,12	12.768,47	57,01	7,12
480	Oficial amtiu de 3a	6.606,34	4.794,08	11.400,41	50,89	6,36
485	Auxiliar amtiu 1a	6.606,34	3.426,03	10.032,37	44,79	5,60
490	Auxiliar amtiu 2a	6.606,34	2.742,00	9.348,34	41,73	5,22
491	Auxiliar admtiu 3a	6.606,34	2.104,44	8.710,79	38,88	4,86
Subgrup 2.- Magatzemod						
270	Cap magatzem	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,63
275	Magatzemer de 1a	6.606,34	6.162,12	12.768,47	57,01	7,12
280	Magatzemer de 2a	6.606,34	4.794,08	11.400,41	50,89	6,36
285	Magatzemer de 3a	6.606,34	3.426,03	10.032,37	44,79	5,60
290	Auxiliar magatzem de 1a	6.606,34	2.742,00	9.348,34	41,73	5,22
291	Auxiliar magatzem de 2a	6.606,34	2.104,44	8.710,79	38,88	4,86

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

Grup 3

Serveis complementaris

A.- Hosteleria

C=codi; S=salari base; P=plus conveni; T=total; D=salari dia; H=salari hora; HS=hora servicio extra; HE=hora extra.

C	Categoria	S	P	T	D	H
Subgrup 1.- Personal de restaurant						
85	Cap restauració	6.606,34	16.194,49	22.800,83	101,79	12,15
90	Maitre de 1a	6.606,34	13.458,39	20.064,73	89,57	11,15

95	Maitre de 2a	6.606,34	9.810,27	16.416,60	73,28	9,	
100	Cap de sector de 1a	6.606,34	7.986,20	14.592,54	65,14	8,	
105	Cap de sector de 2a	6.606,34	7.530,18	14.136,51	63,11	7,	
110	Cambrer de 1a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,	
115	Cambrer de 2a	6.606,34	6.162,05	12.768,39	57,01	7,	
120	Cambrer de 3a	6.606,34	5.183,21	11.789,56	52,64	6,	
125	Ajud. cambrer 1a	6.606,34	4.204,40	10.810,73	48,27	6,	
130	Ajud. cambrer 2a	6.606,34	3.225,57	9.831,91	43,89	5,	
131	Ajud. cambrer 3a	6.606,34	2.555,04	9.161,38	40,90	5,	
Subgrup 2.- Personal de cuina							
135	Cap de cuina	6.606,34	16.194,49	22.800,83	101,79	12,	
140	Segon Cap cuina	6.606,34	13.458,39	20.064,73	89,57	11,	
145	Cap de partida 1a	6.606,34	11.634,32	18.240,66	81,44	10,	
150	Cap de partida 2a	6.606,34	10.722,29	17.328,62	77,36	9,	
155	Cuiner de 1a	6.606,34	8.898,22	15.504,56	69,22	8,	
160	Cuiner de 2a	6.606,34	8.290,19	14.896,53	66,51	8,	
165	Ajud. cuina de 1a	6.606,34	7.682,17	14.288,51	63,79	7,	
170	Ajud. cuina de 2a	6.606,34	7.074,19	13.680,53	61,07	7,	
171	Ajud. cuina de 3a	6.606,34	6.141,18	12.747,51	56,91	7,	
175	Auxiliar cuina 1a	6.606,34	5.297,08	11.903,42	53,14	6,	
176	Auxiliar cuina 2a	6.606,34	4.485,26	11.091,60	49,51	6,	
177	Auxiliar cuina 3a	6.606,34	3.728,81	10.335,15	46,14	5,	
180	Rentapl. marmitó 1a	6.606,34	5.297,08	11.903,42	53,14	6,	
181	Rentapl.. marmitó 2a	6.606,34	4.485,26	11.091,60	49,51	6,	
182	Rentapl. marmite 3a	6.606,34	3.728,81	10.335,15	46,14	5,	
185	Pers.neteja cuina 1a	6.606,34	5.297,08	11.903,42	53,14	6,	
186	Pers. neteja cuina 2a	6.606,34	4.485,26	11.091,60	49,51	6,20	7,
187	Pers. neteja cuina 3a	6.606,34	3.728,81	10.335,15	46,14	5,77	6,

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

C	Categoria	S	P	T	D	H
---	-----------	---	---	---	---	---

Subgrup 3.- Personal de bar i similars						
230	Cap de bar	6.606,34	9.810,27	16.416,60	73,28	9,1
235	Segon Cap de bar	6.606,34	7.986,20	14.592,54	65,14	8,1
240	Bàrman de 1a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,6
245	Bàrman de 2a	6.606,34	6.162,12	12.768,47	57,01	7,1
250	Bàrman de 3a	6.606,34	5.183,22	11.789,56	52,64	6,5
255	Ajudant bar de 1a	6.606,34	4.204,40	10.810,73	48,27	6,0
260	Ajudant bar de 2a	6.606,34	3.225,57	9.831,91	43,89	5,4
261	Ajudant bar de 3a	6.606,34	2.555,04	9.161,38	40,90	5,1
Subgrup 4.- Personal rebosteria						
190	Cap reboster	6.606,34	11.634,32	18.240,66	81,44	10,
195	Oficial reboster 1a	6.606,34	8.424,74	15.031,08	67,10	8,3
200	Oficial reboster 2a	6.606,34	8.290,19	14.896,53	66,51	8,3
205	Oficial reboster 3a	6.606,34	7.682,17	14.288,51	63,79	7,9
210	Ajud. reboster 1a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,6
215	Ajud. reboster 2a	6.606,34	5.297,08	11.903,42	53,14	6,6
216	Ajud. reboster 3a	6.606,34	4.485,26	11.091,60	49,51	6,2
Subgrup 5.- Personal espectacles						
295	Artista de 1a	6.606,34	10.722,29	17.328,62	77,36	9,6
300	Artista de 2a	6.606,34	9.506,25	16.112,58	71,93	8,9
301	Artista de 3a	6.606,34	8.407,36	15.013,70	67,03	8,3
305	Discjòquei de 1a	6.606,34	8.290,19	14.896,53	66,51	8,3
310	Discjòquei de 2a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,6
311	Discjòquei de 3a	6.606,34	6.141,15	12.747,48	56,91	7,1
315	Tramoista de 1a	6.606,34	5.858,12	12.464,46	55,65	6,9
316	Tramoista de 2a	6.606,34	5.008,04	11.614,38	51,84	6,4
317	Tramoista de 3a	6.606,34	4.215,94	10.822,28	48,31	6,0

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

B.- Serveis generals

C=codi; S=salari base; P=plus conveni; T=total; D=salari dia;

H=salari hora; HE=hora extra.

C	Categoria	S	P	T	D	H
Subgrup 1.- personal de manteniment						
325	Encarg. mantenim.	6.606,34	7.986,20	14.592,54	65,14	8,1
330	Oficial de 1a	6.606,34	7.621,38	14.227,71	63,52	7,9
335	Oficial de 2a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,6
340	Oficial de 3a	6.606,34	6.526,93	13.133,27	58,63	7,3
345	Especialista de 1a	6.606,34	6.162,12	12.768,47	57,01	7,1
346	Especialista de 2a	6.606,34	5.291,31	11.897,66	53,12	6,6
347	Especialista de 3a	6.606,34	4.479,90	11.086,23	49,49	6,1
350	Peó de 1a	6.606,34	4.338,07	10.944,40	48,86	6,1
351	Peó de 2a	6.606,34	3.591,65	10.197,99	45,52	5,6
355	Peó de 3a	6.606,34	2.149,17	8.755,51	39,09	4,8
Subgrup 2.- Personal de seguretat						
375	Cap de seguretat	6.606,34	7.986,20	14.592,54	65,14	8,1
380	Oficial seguretat	6.606,34	7.621,38	14.227,71	63,52	7,9
385	Emp. seguretat 1a	6.606,34	7.074,16	13.680,49	61,07	7,6
386	Emp. seguretat 2a	6.606,34	6.141,15	12.747,48	56,91	7,1
387	Emp. seguretat 3a	6.606,34	5.271,77	11.878,11	53,03	6,6
388	Aux. seguretat 1a	6.606,34	4.461,68	11.068,02	49,41	6,1
389	Aux. seguretat 2a	6.606,34	3.706,84	10.313,18	46,04	5,7
390	Aux. seguretat 3a	6.606,34	3.003,48	9.609,81	42,90	5,3
Subgrup 3.- Neteja i bugaderia						
391	Governant	6.606,34	5.250,10	11.856,43	52,93	6,6
395	Net. - bugaders 1a	6.606,34	4.338,07	10.944,40	48,86	6,1
396	Net. bugaders 2a	6.606,34	3.591,65	10.197,99	45,52	5,6
397	Net. bugaders 3a	6.606,34	2.896,15	9.502,49	42,42	5,3
398	Aux. neteja de 1a	6.606,34	2.248,08	8.854,42	39,53	4,9
399	Aux. neteja de 2a	6.606,34	1.644,22	8.250,55	36,83	4,6
400	Aux. neteja de 3a	6.606,34	1.081,53	7.687,86	34,32	4,2
Subgrup 4.- Personal de jardineria						
360	Encarg. jardineria	6.606,34	7.986,20	14.592,54	65,14	8,1

365	Jardiner de 1a	6.606,34	5.250,10	11.856,43	52,93	6,6
366	Jardiner de 2a	6.606,34	4.441,48	11.047,82	49,32	6,1
367	Jardiner de 3a	6.606,34	3.688,02	10.294,36	45,96	5,7
368	Ajudant de 1a	6.606,34	2.985,95	9.592,28	42,82	5,3
369	Ajudant de 2a	6.606,34	2.331,75	8.938,09	39,90	4,9
370	Ajudant de 3a	6.606,34	2.149,17	8.755,51	39,09	4,8

Annex n 1

Taules salarials conveni: 2.003

Subgrup 5.- Personal subalterns

C	Categoria	S	P	T	D	H	HE
401	Xofer de 1a	6.606,34	6.526,93	13.133,27	58,63	7,33	8,56
402	Xofer de 2a	6.606,34	5.631,24	12.237,58	54,64	6,83	7,97
403	Xofer de 3a	6.606,34	4.796,64	11.402,98	50,91	6,36	7,43
405	Por-ser-ord-rec 1a	6.606,34	6.344,53	12.950,86	57,81	7,23	8,44
410	Por-ser-ord-rec 2a	6.606,34	6.162,12	12.768,47	57,01	7,12	8,32
411	Port-ser-ord-rec 3a	6.606,34	5.291,31	11.897,66	53,12	6,64	7,76

(03.295.064)