

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/2866/2024, de 24 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino Tarragona, SLU, Casino Castillo de Peralada, SLU, Invergaming Grup, SLU, i Casino Barcelona Sports Betting, SL.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino Tarragona, SLU, Casino Castillo de Peralada, SLU, Invergaming Grup, SLU i Casino Barcelona Sports Betting, SL (Codi núm. 79000253011994), subscrit en data 9 de maig de 2024, i esmenat en dates 12 de juny i 19 de juliol de 2024, pels representants de les empreses esmentades i pels representants de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmenat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 24 de juliol de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

XVI Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino Tarragona, SLU, Casino Castillo de Peralada, SLU, Invergaming Grup, SLU i Casino Barcelona Sports Betting, SL

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Determinació de les parts i àmbit funcional

1.1. Són parts signants del present Conveni, d'una part les empreses "Gran Casino de Barcelona, SLU", "Casino Tarragona, SLU", "Casino Castillo de Perelada, SLU", "Invergaming Grup, SLU" i "Casino Barcelona Sports Betting, SL" i d'una altra, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FESMC-UGT) i de conformitat amb el que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, reconeixent-se mútuament legitimitat i capacitat per a negociar el present Conveni.

1.2. El present Conveni afectarà les empreses "Gran Casino de Barcelona, SLU", "Casino Tarragona, SLU", "Casino Castillo de Peralada, SLU", "Invergaming Grup, SLU" i "Casino Barcelona Sports Betting, SL" amb seu, respectivament, a les poblacions de Barcelona, Sant Pere de Ribes (Barcelona), Tarragona, Peralada (Girona), i Barcelona, les dues darreres.

Article 2

Àmbit personal

Queden compreses a l'àmbit d'aquest Conveni totes les persones que ostentin la qualitat de treballadores per compte de les esmentades empreses, a excepció de les relacions a què es refereixen l'article 1.3. i l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Vigència

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2024.

Article 4

Durada

La duració del present Conveni serà de tres anys, finalitzant la seva vigència el dia 31 de desembre de 2026.

Article 5

Denúncia i Pròrroga

A partir de l'1 de gener de 2026, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament any rere any, excepte en el cas de denúncia fefaent, efectuada per qualsevol de les parts o pels subjectes legitimats de conformitat amb la legislació vigent, dins dels últims 30 dies abans de la finalització del present Conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Un cop denunciat aquest Conveni, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6

Prelació de normes

Les normes contingudes al present Conveni regularan les relacions entre les empreses incloses al seu àmbit funcional i les seves persones treballadores amb caràcter preferent o prioritari a d'altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles matèries en què les estipulacions són diferents de les establertes per aquestes disposicions, considerant-se compensades amb el conjunt de les condicions d'aquest Conveni, d'acord amb el previst a l'apartat 3 de l'article 3 de l'Estatut dels treballadors.

En allò no previst, seran d'aplicació les disposicions de l'Estatut dels treballadors i les altres de general aplicació.

No seran d'aplicació a les empreses i treballadors afectats per aquest Conveni els Convenis col·lectius de qualsevol àmbit funcional o geogràfic que es puguin pactar, que afectin les activitats dels Casinos de Joc, excepte el que preveu l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors mentre estigui vigent.

Article 7

Compensació

Les condicions que es pacten en aquest Conveni substituiran i compensaran les existents a les empreses a l'entrada en vigor del mateix, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'origen de les mateixes.

Article 8

Absorció

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

En cas contrari, seran absorbides i compensades per aquestes darreres, subsistint el Conveni en el seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, condicions i retribucions.

Article 9

Vinculació a la totalitat

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

En el supòsit previst al número 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, s'acatarà el que resolgui la jurisdicció competent.

Capítol II

Comissió paritària

Article 10

Comissió paritària

10.1. Es constitueix la Comissió Paritària prevista a l'apartat e) del número 3 de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors.

10.2. La Comissió Paritària estarà integrada per 7 vocals en representació de les empreses, i 7 vocals més per part de FESMC-UGT.

10.3. Les funcions de la Comissió Paritària seran les que en cada moment determini la legislació vigent, i concretament:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.

B) Mediar, si és el cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en allò que es refereix a l'ocupació al sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

D) Determinar les taules salarials corresponents als anys 2025 i 2026 de conformitat amb l'article 68 del present Conveni.

10.4. Seguiment i control del Valor Punt.- Les parts signants es comprometen a reunir-se dins del 1er

CVE-DOGC-A-24214061-2024

trimestre de cada any de vigència del Conveni, a efectes d'emetre un informe i avaluar la situació del valor punt.

10.5. Els vocals de la Comissió Paritària són:

Per l'empresa:

Titulars:

- Xavier Ballena Viladomat
- Francisco Cruces Angel
- Jorge Alonso Pallejà
- Anna Garcés Medina
- Manel Abella García
- Javier Marín Gozávez
- José Miguel Beneroso Pérez

Per FESMC-UGt:

Titulars:

- Luis Orta Buari
- Isabel del Pazo Perdomo
- Jordi Rodríguez Casas
- Bernardo Cabezas Ramírez
- Ernest Isern Gibert
- Marcos Bermejo Cañas
- Paris Espinosa Algaba

Suplents:

- Xavier Lozano

Independentment de la designació que es fa en aquest apartat, cada part podrà designar nous membres per suplir l'absència dels titulars de la Comissió Paritària.

10.6. L'actuació d'aquesta Comissió s'ajustarà al procediment següent: en relació amb les discrepàncies o queixes, així com altres funcions regulades a l'apartat 10.3 que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest Conveni, es comunicarà per escrit a la Comissió Paritària que, després de rebre l'escrit, es reunirà, i en un termini de 7 dies a comptar de la recepció de l'escrit, resoldrà.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

10.7. Domicili. El domicili de la Comissió Paritària serà el de les oficines del Casino de Barcelona situades al Blue Building, carrer de Ramon Trias Farga, s/n del 08005 Barcelona, correu electrònic personalgcb@grupperalada.com.

Capítol III

Contractació

Article 11

Facultat d'organització del treball

CVE-DOGC-A-24214061-2024

L'organització tècnica i pràctica del treball és competència i responsabilitat exclusiva de la direcció de l'empresa, qui l'exercirà per mitjà de les ordres, normes i instruccions que emanin de l'exercici regular de les seves facultats.

Article 12

Ingressos

L'ingrés del personal s'efectuarà per mitjà de contracte escrit, en qualsevol de les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i/o normes específiques.

Els aspirants se sotmetran a les proves o exàmens que acordi cada empresa, que podran ser de caràcter pràctic, cultural, tècnic o psico-professional, segons el grup i/o àrea funcional amb què es contracti a l'empleat o el lloc de treball al que vagi a ser destinat.

La direcció de cada empresa informará a la representació legal dels treballadors de les contractacions que s'efectuïn de personal no directiu, i facilitarà a l'interessat còpia del contracte de treball en el moment de la seva signatura.

D'acord amb el reglament vigent de Casinos de Joc, (aprovat pel Decret 204/2001 de 24 de juliol) tot el personal que ingressi per a prestar serveis als Casinos haurà de disposar del preceptiu document professional o credencial, lliurat per l'organisme competent, autoritzant-lo per a tal activitat, sense el requisit del qual tots els contractes de treball que poguessin signar-se seran considerats condicionals, adquirint eficàcia només des del moment en què s'obtingui l'autorització esmentada.

Article 13

Contracte a temps parcial indefinit. Hores complementàries

13.1. De conformitat amb l'article 12 del Text refós de l'estatut dels treballadors, l'empresa i el treballador podran acordar la realització d'hores complementàries en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o amb posterioritat al mateix, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte.

Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries objecte de contracte. La suma de les hores ordinàries i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada màxima que regeixi a l'empresa.

El treballador haurà de conèixer el dia i hora de la realització de les hores complementàries amb un preavís de tres dies.

Les hores complementàries efectivament treballades es retribuiran com ordinàries, computant-se a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social.

13.2. Els treballadors a temps parcial gaudiran de les seves vacances en els períodes d'inactivitat. L'empresa haurà d'assenyalar aquests dies com a vacances al registre de control d'assistència o marcatge, i el seu abonament s'inclourà al salari hora percebut. En tot cas els dies de vacances no podran ser inferiors a 30 dies naturals en la proporció que resulti pel temps efectivament treballat.

Article 14

Període de prova

Tot el personal que ingressi a prestar serveis a l'empresa, inclòs el personal subjecte a contracte de durada determinada, quedarà subjecte a un període de prova de la següent durada:

- Directius i llicenciats: 6 mesos.
- Personal de Joc, Administració i Serveis Generals: 3 mesos.
- Resta de personal: 15 dies.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Durant el període de prova, ambdues parts podran donar per 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 ambdós supòsits, l'empleat tindrà dret a percebre les retribucions meritades fins el dia del seu cessament, així com a la liquidació de les parts proporcionals de vacances i complements de venciment superior al mes que li corresponguin.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompren el còmput del mateix, sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 15

Suspensió del contracte

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

Article 16

Extinció del contracte

16.1. El contracte s'extingirà per qualsevol de les causes que es regulen a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

16.2. Es considerarà també com a causa extintiva del contracte per la circumstància objectiva regulada a l'article 49.1.1) i a l'apartat a) de l'article 52 de l'Estatut dels treballadors, la retirada per l'autoritat competent de l'autorització o credencial amb què han d'estar investits tots els empleats de Joc d'acord amb l'article 46 del Reglament de Casinos de Joc, aprovat pel Decret 204/2001, de 24 de Juliol, i de l'article 26 del Reglament de Casinos de Joc aprovat per Ordre de 9 de gener de 1979, llevat dels supòsits en què la retirada de l'autorització esmentada s'efectués per l'autoritat, especificant que és per un període no superior a 6 mesos.

En aquest darrer supòsit, el contracte quedarà en suspens durant el període de retirada temporal del permís, sense dret a percebre retribució per part de l'empleat. Quan la retirada de credencial sigui motivada per fets que impliquin faltes laborals comeses a l'empresa, la circumstància extintiva o suspensiva que es regula en aquest paràgraf, s'entendrà amb total independència de la facultat disciplinària que es regula al Capítol IX, així com de l'aplicació de la rescissió de contracte per acomiadament disciplinari si resultés procedent.

16.3. Quan la causa del cessament sigui per voluntat del treballador, aquest haurà de preavisar l'empresa, per escrit, amb antelació mínima de 30 dies, si es tracta de personal pertanyent a les funcions i categories que en l'article 14 tenen fixat un període de prova de 6 mesos, i de 15 dies, la resta del personal.

L'incompliment del termini de preavis donarà dret a la direcció de l'empresa a descomptar de la liquidació o de la nòmina l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el preavis fixat.

Capítol IV

Classificació professional

Article 17

Classificació professional

La classificació professional s'estableix, fonamentalment, atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors estableix mitjançant els grups professionals, és a dir, atenent les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent a cada grup i/o àrea funcional diverses tasques o funcions i especialitats professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a l'article següent, seran obligatòriament classificats en Grups professionals dins de la seva àrea funcional i lloc de treball.

Article 18

Aspectes bàsics de la classificació professional

18.1. La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupi estarà enquadrada en un grup professional dels establerts al present capítol, així com dins de la seva respectiva àrea funcional, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades pel treballador, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació del treballador.

Si s'hagués d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència al grup amb correspondència al nivell o categoria que tenia anteriorment, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

18.2. La pertinença a un grup professional capacitarà per l'exercici de totes les tasques i comeses que li són propis, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i de la resta de requisits de caràcter professional, conforme a les normes de mobilitat previstes a l'article 21 (mobilitat funcional) del present Conveni, i sempre dins de l'àrea funcional establerta per cada grup professional.

18.3. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

18.3.1. Formació: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:

A) Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Comprendrà tant les titulacions del sistema educatiu i universitari, les certificacions de l'àmbit laboral (certificats de professionalitat) així com les competències professionals degudament acreditades.

B) Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

C) Experiència pràctica: considera el període de temps requerit perquè una persona adquireixi l'habilitat pràctica necessària per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

18.3.2. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

18.3.3. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

18.3.4. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

18.3.5. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

18.3.6. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats a la tasca o lloc encomanat.

Article 19

Definició de grups professionals i funcions

S'entendrà per grup professional l'agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions, i del contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

En la definició dels grups professionals d'aquest article, s'agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen a les empreses incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, dins de les divisions orgàniques funcionals en què aquesta es descompon.

Aquestes divisions orgàniques o àrees funcionals són:

- A) Joc.
- B) Administració.
- C) Hostaleria.
- D) Serveis generals.

19.1 Grup professional zero:

Criteris generals: els treballadors que pertanyen a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades a la utilització eficaç dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'assolir els objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten a aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa, i ocupen llocs directius a les divisions, departaments, o qualsevol altre àmbit similar.

19.2. Grup professional 1:

Criteris generals: els treballadors que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Tasques. Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
2. Inspectors principals que excepcionalment poden substituir al director de Joc, sotsdirectors de Joc o membres del comitè de direcció, segons l'article 49.2 del Reglament de Casinos de Joc.
3. Coordinació i direcció de la tasca de les caixes dels Casinos, definint els sistemes i mètodes de treball més adequats, amb responsabilitat en les relacions economicofinanceres amb els clients, en el marc de les directrius que s'estableixin.
4. Coordinació i desenvolupament d'aquelles activitats, manifestacions i relacions que tenen com a objectiu assegurar no només l'assistència del públic al Casino, sinó també que els clients es trobin adequadament atesos a fi de maximitzar la seva satisfacció i assiduitat.
5. Funcions de supervisió i control en substitució del director de Seguretat.
6. Assumpció del comandament, l'organització i la responsabilitat d'un grup de sots caps administratius.
7. Organització, planificació, direcció i control de totes les operacions i activitats relacionades amb el servei dels restaurants i bars del Casino, segons les polítiques establertes per la direcció d'Hostaleria, com ara el cap de Restauració.
8. Direcció i vigilància de la condimentació de tots aquells plats que li siguin encarregats; confecció diària de la minuta. Vigilància de l'administració i consum de les provisions. Realització de l'inventari de les existències que quedin per al dia següent, donant compte, quan així se li exigeixi per la direcció, de les mitjanes aconseguits durant el dia. Com a exemple, el cap de Cuina.

19.3. Grup professional 2

Criteris generals: són treballadors/es que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup "titulats superiors d'entrada".

Tasques. Exemple: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos, etcètera.
3. Organització i control del començament, desenvolupament i tancament de la partida o partides a ell assignades, de manera que es compleixin amb total garantia les normes o manuals de procediment i la legislació vigent, com ara inspector de Sala.
4. Organització, direcció i control de la tasca dels caixers del Casino, així com de complir i fer complir les normes i manuals de procediment i la legislació vigent. Com per exemple caps de Caixa, caps Assistent de Joc o caps de Supervisió i Control.
5. Activitats de comandament, organització i responsabilitat d'un grup d'administratiu, com ara els sots caps d'equips administratius que actuen sota les ordres immediates d'un cap Administratiu o cap d'Equip Administratiu.
6. Activitats que assumeixin l'encàrrec d'oferir al client els serveis de restaurants, bars i similars. Actuació com a cap de Departament responsable del personal a les seves ordres, havent de comunicar a la direcció totes les incidències que tinguin lloc al seu departament. Dominarà l'art de trinxar i tindrà cura de la bona presentació dels àpats i estarà facultat per exigir del personal a les seves ordres la màxima disciplina i per proposar les correccions que s'escaiguin, d'acord amb la vigent legislació de treball. Se li exigirà el coneixement de dues llengües estrangeres. Exemple: tasques pròpies dels Maître.
7. Tasques de segon cap de cuina, que comprèn la previsió per al consum de les diferents partides, comprovant el pes de les mercaderies a la seva arribada, proposant al cap de cuina la reposició dels articles que s'hagin consumit per l'adquisició dels que cregui necessaris, subministrant a les partides per racions, les provisions demanades pels clients, sempre que això fos possible. Farà els esquarteraments de les carns o peixos amb la major cura, tractant d'aconseguir el millor rendiment. Substituirà al cap de Cuina en la seva absència. Dominarà la cuina nacional i estrangera, i comprovarà i condimentarà personalment tots aquells plats que se li confiïn, ajustant-se a les ordres rebudes. Exemple d'aquestes funcions és el cap Rebooster.
8. Tasques de composició i condimentació dels plats de la partida. Serà necessari el domini dels estils de la cuina nacional, estrangera i de règim; així com l'art de presentar els àpats i muntatges de peces. Haurà de subministrar i aconseguir un bon rendiment de les mercaderies que se li lliurin per a la seva condimentació. Exemple d'aquestes activitats és el cap de Partida.

19.4. Grup professional 3:

Criteris generals: Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació: titulació universitària de grau mitjà o equivalent, tècnic Especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Tasques. Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

CVE-DOGC-A-24214061-2024

1. En general, tasques tècniques que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
2. Tasques que consisteixen a dirigir i en el seu cas controlar, el començament, desenvolupament i tancament d'una o diverses partides per tal d'assegurar el més alt nivell d'eficiència, seguretat i servei al client d'acord amb les normes o manuals de procediment i la legislació vigent, sent responsable davant la direcció i els inspectors. Són activitats pròpies dels caps de Taula.
3. Tasques de coordinació i direcció de les funcions de les caixes dels Casinos, les funcions dels assistents de joc, i de les funcions de supervisió i control, complint i fent complir els sistemes i mètodes de treball adequats. Són funcions pròpies del responsable de Caixa, del responsable d'Assistents de Joc, o del responsable de Supervisió i Control.
4. Tasques d'oficina de major responsabilitat, com ara treballs de comptabilitat que exigeixen discerniment i solució, traduccions en dos o més idiomes estrangers, 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 requereixen elevat grau de capacitat i experiència. Són funcions exercides per oficials administratius de primera.
5. Tasques de cap de Bar, consistents a vetllar per la bona marxa del servei, del qual és cap, i amb amplis coneixements de tot el que se serveix al públic. Té cura de la disciplina i bon servei de tot el personal al seu càrrec, incloent el personal auxiliar de sala que se li encomani. Tindrà pràctica en el maneig de quanta maquinària o aparells es trobin a l'establiment, així com de la seva perfecta neteja, ordre i exactitud de càlcul mental per a la valoració ràpida del seu servei. Mantindrà al corrent els seus superiors de la bona marxa del servei del qual és responsable. Coneixerà un idioma a més del nacional.
6. Tasques de coordinació i desenvolupament d'aquelles activitats, manifestacions i relacions que tenen com a objectiu assegurar l'excel·lència en el tracte al client, pròpies del responsable del Departament d'Atenció al Client.
7. Activitats com a responsable de la direcció i execució dels treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació en una àrea determinada, executades sota les ordres d'un cap de Manteniment.
8. Tasques executades amb iniciativa i responsabilitat, tenint al seu càrrec la direcció pràctica de la prestació dels serveis de vigilància i protecció de locals, béns o persones, així com l'escorta a la conducció de cabals, fons, etc., distribuint i controlant el personal esmentat, així com el manteniment i conservació de l'equip i armes de la totalitat del personal vigilant. També s'inclouen funcions de vigilància i protecció dels béns, locals i persones, escorta la conducció de cabals i atén la seguretat en una àrea o servei determinat, tenint sota les seves ordres a empleats de seguretat. Exemples: cap de Seguretat i oficial de Seguretat.
9. Tasques pròpies de l'encarregat de Jardineria responsable del Manteniment i conservació de jardins, parcs i plantes, tenint sota les seves ordres als jardiniers.
10. Activitats que requereixen coneixements i preparació a nivell de categoria 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. Són funcions d'oficials de 1a.

19.5. Grup professional 4:

Criteris generals: aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats/des de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: batxillerat, BUP o equivalent o tècnic especialista (mòduls nivell 3) o certificats de Professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent complementada amb formació al lloc de treball, i en el seu defecte, coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Tasques. Exemple: en aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Tasques de realització i control de les operacions amb els elements de joc necessaris, per a què la partida o partides, comencin, es desenvolupin i finalitzin d'acord amb les normes o manuals de procediment i la legislació vigent, assegurant en tot moment el millor tracte al client i la màxima eficiència i seguretat. És responsable davant la direcció, els inspectors i els caps de Taula. Són tasques pròpies dels Crupier de 1a, Cilindrista, Tallador, Stickman, extrem de Taula, Canvista, Auxiliar, etc.
2. Realització de les activitats de l'Administració comptable del Casino, i, especialment del control, inventari,

CVE-DOGC-A-24214061-2024

cobraments i pagaments, canvi de diners i fitxes, recompte de tots els jocs i màquines recreatives i d'atzar, així com la correcta operació i funcionament de les mateixes al propi establiment, i les operacions generals i específiques dels clients i visitants, que defineixin les normes o manuals de procediment i la legislació vigent, amb les màximes garanties de seguretat, eficàcia i bon tracte al client. Les funcions es realitzen amb dependència de la direcció, l'inspector i el cap de Caixa. Són tasques pròpies del Caixer de 1a.

3. Realització de les operacions necessàries per facilitar el control, inventari, cobraments i pagaments, canvi de diners i fitxes, recompte de tots els jocs i màquines recreatives i d'atzar, així com la correcta operació i funcionament de les mateixes al propi establiment, i les operacions generals i específiques dels clients i visitants, així com la captació, admissió al recinte del Casino i el control dins del mateix dels clients, d'acord amb les normes o manuals de procediment i la legislació vigent. Aquestes operacions comprenen entre d'altres, l'emissió de targetes o tiquets d'entrada, comprovació de fitxers, cobrament d'entrades, control de fisonomia, funcionament de serveis Annexos, (guarda-roba, telèfons) i qualssevol altres treballs interiors o exteriors que tinguin per objecte la promoció o captació de clients per a les sales de joc o actes organitzats pel Casino. És responsable davant la direcció i els caps i inspectors d'assistent de Joc. Són tasques pròpies de l'assistent de Joc de 1a.

4. Funcions de supervisió i control mitjançant els sistemes tècnics que l'empresa consideri necessaris, per a què les operacions del Casino es desenvolupin d'acord amb les normes, manuals de procediment i la legislació vigent, en dependència de la Direcció, el cap de Supervisió i Control i els responsables de Supervisió i Control. Són funcions pròpies de l'operador de Supervisió i Control de 1a.

5. Tasques d'oficina de menor responsabilitat, com ara treballs de comptabilitat que no exigeixin discerniment i/o solució, redacció de documents, escrits i correspondència seguint formularis preestablerts; confecció de nòmines i liquidacions de la Seguretat Social; elaboració d'estadístiques i, en general, les que requereixen un grau menor que les assenyalades al grup professional 3, i que no requereixen un grau elevat d'experiència. Són tasques pròpies de l'oficial administratiu de 2a.

6. Tasques de recepció de tota mena de mercaderies i comprovació de totes les comandes realitzades, amb responsabilitat de donar el vistiplau, fent els assentaments als llibres corresponents o en documents similars de control i inventari, s'encarregarà de subministrar a les diferents dependències, previ lliurament de vals firmats pels encarregats. Són funcions pròpies del cap de Magatzem o Magatzemer de 1a.

7. Funcions, que encomanades pel cap de Cuina o el cap de Partida, consisteixen a compondre i condimentar personalment els plats de la partida que li hagin estat confiats. Caldrà dominar els estils de la cuina nacional, estrangera de règim; així com l'art de presentar els àpats i muntatges de peces. Haurà de subministrar i aconseguir un bon rendiment de les mercaderies que se li lliurin per a la seva condimentació. Són tasques del Cuiner, oficial de Reboster, cap de Sector de 1a, etc.

8. Tasques que requereixen coneixements i preparació a nivell de categoria d'oficial, per a l'execució de treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació amb plena autonomia, però amb responsabilitat restringida, i en un grau de perfecció i qualitat suficient. Són funcions exercides per oficials de 2a.

9. Tasques desenvolupades sota les ordres directes del cap de Seguretat o d'un oficial de Seguretat, i que requereixen aptituds físiques i instrucció suficients per a la vigilància i protecció de locals, béns o persones, que se li encomanin, d'acord amb les instruccions que li siguin facilitades per a cada tipus de vigilància o protecció.

10. Tasques de conducció de vehicles de o per a l'empresa, manteniment o neteja del vehicle, amb coneixements mecànics suficients per a les reparacions elementals, podent realitzar treballs auxiliars de les oficines, com ara ensobrar i reintegrar la correspondència, facturar paquets, efectuar ingressos i cobraments d'entitats de crèdit, etc. Es correspon amb categories com les de Xofer de 1a.

19.6. Grup professional 5:

Criteris generals: Tasques que s'executen sota dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació: Coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòdul nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Tasques. Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Dins de l'àrea Funcional de Joc es correspondria amb les funcions del Crupier de 2a, Caixer de 2a, assistent

CVE-DOGC-A-24214061-2024

de Joc de 2a, i l'operador de Supervisió i Control de 2a, que exerceix les mateixes funcions que les descrites al grup 4, però amb menor grau de responsabilitat, autonomia i experiència professional.

2. Tasques de suport i ajuda a la cuina, que es desenvolupen sota les ordres d'altres cuiners o del propi cap de Cuina. Són funcions pròpies de l'ajudant de Cuina de 1a.

3. Tasques pròpies dels Cambrers de 1a, que s'encarreguen de servir al client, així com d'atendre'l en el cas que no puguin fer-ho els seus caps immediats. Han de tenir nocions elementals de cuina, en el seu aspecte teòric, per informar al client en tot moment sobre la confecció dels diferents plats de la minuta o carta, així com la pràctica necessària per trinxar les peces de cuina més corrents. En les seves relacions amb l'ajudant procurarà ensenyar-li els seus propis coneixements, fent d'ell un perfecte col·laborador. Prepararà a més la vaixel·la, cristalleria i argenteria abans de ser utilitzades, i efectuarà les operacions de muntatge de menjadors que siguin necessàries.

4. Tasques de suport i ajuda al Reboster (cap de Pastisseria) en tot allò que aquest li ordeni i execució de totes les missions que li siguin encomanades en relació amb la seva especialitat. Són tasques pròpies de l'ajudant de Reboster de 1a.

5. Tasques que, sense necessitat de posseir una capacitació a nivell de categoria d'oficial, requereixen coneixements adquirits en la pràctica de tasques de construcció, manteniment, conservació i reparació, i les realitza sota la supervisió d'un oficial, d'un encarregat o del cap de Manteniment.

6. Tasques que requereixen coneixement de les plantes, flors, terres i adobs, com ara l'arranjament i conservació de parcs i jardins així com tot el muntatge de centres de flors i cura, manutenció, etc., de totes les plantes interiors. La realització d'aquestes tasques són pròpies dels Jardiners de 1a.

7. Tasques de coordinació, organització i control dels serveis de neteja i bugaderia, pròpia del/la governant/a.

19.7. Grup professional 6:

Críteris generals: Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic Auxiliar (mòdul nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent i/o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Tasques. Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equivalents a les següents:

1. Dins de l'àrea funcional de Joc es correspondria amb les funcions de Crupier de 3a, Caixer de 3a, assistent de Joc de 3a, i operador de Supervisió i Control de 3a, que exerceix les mateixes funcions que les descrites en el grup 5, però amb un alt grau de dependència, amb instruccions específiques. Poden necessitar d'un període d'adaptació i supervisió.

2. Tasques de suport i auxili als empleats de seguretat en les seves funcions de vigilància i protecció de locals, béns o persones.

3. Labors per a les que, fonamentalment, es requereix l'aportació d'esforç físic i atenció, tasques de neteja dels locals, i dels treballs relacionats amb el rentat de robes, uniformes, llenceria i diversos. Són tasques de Peó de 1a, de la Netejadora-Bugadera, etc.

4. Tasques complementàries a les Sales de Joc, amb dependència del personal de Joc, responsable de mantenir en bon estat i nets els equips i el manteniment dels locals oberts al públic, proporcionant constant atenció i servei als visitants. Són tasques pròpies del responsable Valet.

5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixements d'idiomes, de recollida de vehicles dels clients i aparcament i custòdia dels mateixos, així com tasques d'ajuda al client per proporcionar-li en el seu cas taxis o vehicles de lloguer, i quants serveis, encàrrecs o indicacions sol·licitin. Són tasques del responsable Porter-Aparca cotxes.

6. Treballs que requereixen coneixements administratius corrents, que no necessiten d'especial iniciativa, com ara mecanografiar escrits i correspondència; arxiu i classificació de fitxes i documents; inscriure anotacions al llibre de registres; gestionar màquines calculadores i altres treballs del mateix nivell (auxiliar administratiu, telefonista i/o recepcionista).

7. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.

19.8. Grup professional 7:

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un grau alt de dependència, que requereixin normalment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o coneixements de les tasques a desenvolupar.

Tasques. Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. A l'àrea Funcional de Joc, en general totes aquelles tasques d'empleats en preparació i formació pràctica.
2. Tasques d'aspirant a crupier, és a dir, les tasques dels empleats que amb una formació teòrica impartida a l'Escola de Crupiers dels Casinos, realitza la pràctica dels estudis rebuts sota la tutela dels Crupiers del centre, els quals els prestaran l'assistència i orientacions que requereix la seva preparació i formació pràctica.
3. Treballs com ara rentar verdures, peixos i tractar en cru tubercles i llegums, vigilància de l'encesa de forns, neteja de la cuina, màquines, etc. Són tasques pròpies de l'ajudant de Cuina.
4. Tasques de rentat de la vaixela, cristalleria, fonts de servei i coberts i del fregat i rentat de la bateria de cuina, plaques, estris i altres paraments propis de la cuina. Tasques de neteja i higiene la cuina, parets, terres, etc. Són funcions que s'assimilen als rentaplats-marmitó, neteja de cuina, etc.
5. Tasques de transport dels serveis de restauració sol·licitats pel client, des de la cuina, celler o economat, al menjador, així com de reposició i recollida de coberteria i parament necessaris per al client. Funcions d'ajuda al cambrer en el moment de servir els plats als clients. Són funcions pròpies dels ajudants dels cambrers.
6. Tasques d'auxili i suport al magatzemer en les operacions d'embotellament, tràfec, càrrega i descàrrega dels vins, begudes i diversos al celler.
7. Labors per a les que, fonamentalment, es requereix l'aportació d'esforç físic i atenció, com ara les d'ajudant de Jardiner, auxiliar de Neteja, etc.
8. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs dins i fora del Casino, encàrrecs senzills d'ingressos i cobraments en entitats de crèdit, transport manual, portar o recollir correspondència, treballs auxiliars de les oficines, com ara ensobrar i reintegrar la correspondència, facturar paquets, etc.
9. Funcions de suport i auxili al personal de les sales de joc, manteniment i neteja dels equips i dels locals durant el temps que romanguin oberts al públic, funcions d'atenció i servei als visitants. Són tasques pròpies dels Valet.

Article 20

Promocions i ascensos

20.1. La promoció i ascensos del personal tindran com a finalitats:

- A) Optimitzar l'estructura, adequant la capacitat personal a la funció del lloc de treball.
- 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.

20.2. Promocions. La promoció dins d'un grup professional i nivell retributiu, i en tot cas l'ascens a un grup professional superior tindrà lloc com a resultat de les valoracions realitzades per la direcció fins que sigui d'aplicació el Pla de Carrera al que es fa referència a la Disposició transitòria 1a, en aquest cas i, a partir d'aquest moment, les promocions a un grup professional superior seran les disposades en l'esmentat Pla de Carrera.

20.3. Repartiment de punts a l'àrea de Joc: Per als treballadors de l'àrea funcional de Joc, en concepte i per a promocions per mèrits, l'empresa (cadascuna en la proporció que li correspongui) es compromet a repartir com a mínim 120 punts per a cada any de vigència del conveni.

Als efectes de repartir els punts de promoció, les empreses faran una Entrevista Anual d'Acompliment (EAD),

CVE-DOGC-A-24214061-2024

per avaluar de forma contínua el treball de tots els empleats en base als següents factors: puntualitat, imatge, atenció al públic, professionalitat i absentisme. Haurà de ser lliurada còpia a la persona avaluada. Del resultat de les avaluacions i dels empleats proposats a promocionar s'informarà a la Representació Legal dels Treballadors.

No obstant això, si dins de l'any natural s'haguessin donat punts de promoció a qualsevol treballador/a que dins de l'any següent causi baixa a l'empresa per qualsevol motiu, les empreses hauran de repartir aquests punts amb la finalitat de que no es perdin.

Article 21

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en sentit vertical per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional dins de cada àrea Funcional, tal com es descriu als articles 18 i 19, serà total per tal de donar oportunitat a tot el personal per a la pràctica de funcions superiors i permetre les substitucions en casos de necessitat, dotant d'aquesta manera a l'estructura de l'empresa d'una constant flexibilitat per satisfer la deguda atenció i servei al públic i la promoció integral del personal propi. Per això, la realització de funcions diferents dins de cada àrea Funcional no suposarà canvi ni de grup professional ni de lloc de treball, ni de puntuació, fins que es consolidi l'ascens per promoció, segons el que preveu l'article anterior i sense perjudici del que estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrat el treballador/a al si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral, i la pertinença a la mateixa àrea Funcional.

No obstant això, i per acord amb la Representació Legal dels Treballadors, es podrà establir una altra regulació diferent, sempre que aquesta sigui de prestació voluntària, sigui limitada en el temps i comporti una contraprestació econòmica, i tot això sense perjudici d'allò que està establert a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Del resultat d'aquest acord s'haurà de remetre còpia a la Comissió Paritària del present Conveni.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional, el treballador desenvolupés diferents funcions corresponents a diversos nivells salarials, dins del mateix grup professional, percebrà el nivell salarial proporcional al temps en què s'efectuï la feina en cada nivell.

Article 22

Mobilitat geogràfica

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa pot fer desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en poblacions diferents de la del seu domicili habitual, abonant, a més dels salaris, les despeses de viatge i dietes.

En aquests supòsits hauran de tenir-se en consideració els criteris següents:

- La voluntarietat i conformitat del treballador.
- Que reuneixi la categoria professional i qualificació necessària per exercir el lloc de treball de destí.
- Que no hi hagi en un altre centre de treball més pròxim cap altra persona amb el mateix perfil professional i el canvi del qual fos possible.

El treballador serà informat del desplaçament amb una antelació de cinc dies a la data d'efectivitat del mateix.

L'empresa comunicarà a la representació dels treballadors i amb caràcter previ, la seva decisió.

El treballador tindrà dret a la compensació de les despeses que se li irroguin per tal motiu.

En els desplaçaments per un període superior a 3 mesos, el treballador tindrà dret a un permís de 4 dies laborals al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense que es computin com a tals els de viatge, les despeses dels mateixos seran a càrrec de l'empresa.

Els desplaçaments que en un període de 3 anys excedeixin de 12 mesos es consideraran trasllats a l'efecte de l'article 40.1 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol V

Jornada de treball

Article 23

Jornada

La jornada de treball per a tot el personal de les àrees de Joc i Hostaleria contractat a jornada completa, serà de 1.800 hores de treball efectives a l'any, i com a màxim de 225 dies feiners, per a tota la vigència d'aquest Conveni. Quedaran assimilats el personal dels serveis generals que prestin serveis en dies festius i caps de setmana.

La jornada de treball per a tot el personal de les àrees d'Administració i Serveis Generals contractat a jornada completa, serà de 1.800 hores de treball efectives a l'any i com a màxim de 224 dies laborables, per tota la vigència d'aquest Conveni.

El personal de l'àrea Funcional de Joc gaudirà de 3 dies de lliure disposició. La determinació dels dies s'efectuarà de mutu acord entre l'empresa i l'empleat, i a petició d'aquest, amb una antelació mínima de 7 dies, llevat de casos d'urgència. Quedaran assimilats el personal de serveis generals que prestin serveis en dies festius i caps de setmana.

El personal de l'àrea Funcional d'administració i Serveis Generals gaudirà de 2 dies de lliure disposició. La determinació dels dies s'efectuarà de mutu acord entre l'empresa i l'empleat, i a petició d'aquest, amb una antelació mínima de 7 dies, llevat de casos d'urgència.

Per tal de donar el màxim servei als clients, els Casinos obriran tots els dies de l'any, inclòs el dia 24 de desembre. Aquest dia es compensarà amb un altre dia festiu i si és possible, s'acumularà als torns de vacances.

Article 24

Horaris

24.1. Es distingirà entre els horaris de treball dels empleats, i els horaris de tancament i obertura del Casino, per a la pràctica de joc, sent aquests últims els que en cada moment determini la direcció de cada Casino, dins dels autoritzats per l'autoritat competent.

24.2. Els horaris de treball del personal es distribuïran en la forma que en cada moment determini la direcció dins dels límits de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, i es trobaran subjectes a les variacions que requereixin les necessitats del treball d'acord amb les diferents afluències de clients que experimenti cada Casino segons la seva zona d'ubicació, temporada, dies de la setmana, concurrència de grups, espectacles, promocions, etc., i segons els esquemes de distribució que s'estableixen als següents apartats.

Es procurarà que la jornada diària no superi les 9 hores, i la durada mínima de la mateixa, en una jornada de treball, serà la següent:

A) Per a l'àrea Funcional de Joc, 5 hores si s'inicia simultàniament amb l'obertura del Casino, i 4,5 hores en els altres casos.

B) Per al personal de restaurants, bars i similars de l'àrea Funcional d'hostaleria, 5 hores si es treballa al matí i 4 hores si és a la tarda o nit.

24.3. Amb cadència quatrissetmanal, es comunicarà als empleats l'horari previsional per a cada període, que tindrà caràcter previsional i es notificarà amb cinc dies d'antelació. En l'esmentat horari s'indicaran els dies en què cada empleat hagi de prestar serveis, així com els torns assignats. Els horaris assignats, no superaran un màxim de 40 hores a la setmana, ni 160 hores en el període quatrissetmanal considerat. La circumstància de que l'horari previsional assignat a algun empleat no assoleixi el total d'hores que li seria exigible en l'esmentat període, no implicarà renúncia del Casino a exigir aquesta jornada completa en els futurs horaris previsionals ni suposarà el dret de l'empleat a veure disminuïda la seva jornada total en el futur, sense perjudici del que s'estableix en l'apartat 5.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Els esmentats quatrissetmanals comencen la primera setmana de l'any fins a la quarta i així successivament.

24.4. La direcció del Casino, quedarà facultada per modificar, en tot moment, la distribució planificada a l'horari previsional, d'acord amb les necessitats de personal que puguin sorgir en el transcurs de la seva aplicació tant si aquestes necessitats sorgeixen a causa de la substitució d'absents, malalts, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic, havent de comunicar les alteracions amb la màxima antelació possible.

24.5. Quan es produeixi una alteració dels horaris previsionals anunciats en la forma en que s'indica a l'apartat 3, l'empleat haurà de dur a terme els nous horaris que s'assenyalin, encara que en la setmana o setmanes en què efectui l'esmentada alteració se li exigeixi una assistència superior a la jornada setmanal de 40 hores prevista en l'apartat 3.

En aquests supòsits, si la variació introduïda no li implica superar una jornada de 160 hores en un període de 4 setmanes consecutives, (la qual cosa no ha de ser necessàriament coincident amb les quatrissetmanes de l'horari previsional) haurà de realitzar els esmentats horaris sense cap compensació, i, si la jornada excedís de les esmentades hores, l'empresa les hi compensarà, disminuint-se-les de les exigibles en un període quatrissetmanal immediat. Com a excepció a aquesta norma, i exclusivament per al personal de les àrees Funcionals d'Hostaleria i de Serveis Generals, l'empresa podrà optar entre efectuar la compensació en la forma expressada, o pagar les hores d'excés en cada període quatrissetmanal com a hores extraordinàries.

El còmput d'hores, donat el sistema de control de presència que existeix, s'obté de forma permanent.

24.6. Per a cada empleat, tindran la consideració d'hores efectives de treball aquelles en les quals tinguin torn assignat i hagi de mantenir la seva presència al Casino.

24.7. Excepcionalment, quan dos empleats desitgin permutar els torns de treball que tinguin assignats a l'horari previsional, hauran de sol·licitar a la direcció de l'empresa l'oportuna autorització per escrit, amb una antelació mínima de 4 dies.

La direcció podrà autoritzar o denegar tal permuta, el que farà també per escrit.

En el supòsit d'autoritzar-la, la variació d'horaris que personalment els pugui implicar als sol·licitants, no tindrà cap repercussió ni en el còmput d'hores que tenien assignades a l'horari previsional, ni en la incidència que pugui tenir en els descansos, ni per al càlcul de les hores màximes realitzables, que continuaran sent, per a cada un d'ells, les inicialment previstes en l'horari previsional del període corresponent, sense tenir-se en compte la permuta realitzada.

24.8. No es computarà com a temps treballat el destinat a sopar. El personal de l'àrea de Joc tindrà dret a interrompre la jornada per sopar, només aquells que entrin abans de les 20 hores i hagin de sortir després de les 24 hores. La Direcció fixarà, en els horaris previsionals, 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.

24.9. Es constituirà, on procedeixi, una comissió mixta de seguiment, formada per 3 representants de l'empresa i 3 membres de la representació social, per al seguiment de la jornada de 9 hores.

Article 24 bis

Sistema de control horari

Les empreses tindran un sistema de control horari biomètric en el que, de manera fidedigna, es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el que, al menys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida del treball. Aquest sistema té la finalitat d'autenticar, pel que està considerat un tractament de categoria especial de dades al complir els criteris exigibles per la seva finalitat que expressa el Comitè Europeu de Protecció de Dades: consentiment explícit de l'interessat, compliment norma laboral (article 34.9 de l'Estatut dels treballadors) i existència d'un interès públic.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, la seva intimitat, la protecció de les seves dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts a la normativa vigent.

Les empreses tindran a disposició de la persona treballadora el registre diari de la seva jornada, amb tot el detall necessari per la seva comprensió. En cas que no estigués conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa, sense perjudici de les accions legals que pogués interposar al respecte. La representació legal dels treballadors tindrà a disposició la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de manera individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cada un d'ells.

Article 25

Descans setmanal

25.1. El descans setmanal del personal, s'estructurarà en la forma necessària perquè les necessitats del Casino quedin ateses durant tots els dies de l'any en què aquest romanguí obert, i d'acord amb les normes dels següents apartats.

25.2. Tot el personal gaudirà, com a descans setmanal, d'un total de 192 hores en cada període quatrissetmanal, que es procurarà distribuir a raó de dues jornades cada setmana.

25.3. El personal de l'àrea Funcional d'Hostaleria, gaudirà del descans setmanal qualsevol dia de la setmana que no sigui divendres, dissabte o vigília de dia festiu.

25.4. La distribució entre els empleats de les hores de descans, s'efectuarà en els horaris previsionals que es regulen a l'apartat 3 de l'article 24.

25.5. La direcció del Casino podrà modificar, en tot moment, la distribució dels descansos planificada a l'horari previsional, d'acord amb les necessitats de personal que puguin sorgir en el transcurs de la seva aplicació, tant si aquestes necessitats sorgeixen per causa de la substitució d'absents, malalts, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic, havent de comunicar les alteracions amb 5 dies d'antelació de conformitat amb el que preveu l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

En aquests supòsits, l'empresa traslladarà a una altra data les hores de descans inicialment planificades, en forma que es dugui a terme el compromís de concedir el mínim d'hores convingut per al descans en un període quatrissetmanal, que no ha de ser necessàriament coincident amb les quatrissetmanes de l'horari previsional.

Article 26

Festes

26.1. El nombre de festes a què tindrà dret el personal seran les que fixi anualment l'autoritat laboral competent.

26.2. El personal de l'àrea Funcional d'Administració, gaudirà de les festes quan concorrin d'acord amb el calendari general i del local aplicable a la població en la qual es trobi ubicada cada empresa.

26.3. La resta del personal de Casinos, i atès que han de romandre oberts tots els dies de l'any, gaudiran dels dies festius de forma acumulada de la manera que s'indica en regular-se el període de vacances del següent article. Aquest personal gaudirà d'un dia addicional en la compensació de dies festius que els corresponguin, i que gaudiran en períodes de vacances o de descans setmanal.

En cas que l'autoritat corresponent no autoritzés l'obertura del Casino en determinats dies de l'any, les esmentades dates serien aplicades al gaudi de les festes a què tingui dret el personal, d'acord amb el calendari laboral.

La primera setmana de desembre de cada any en curs es confeccionarà un calendari de les festes nadalenques amb el criteri de repartiment equitatiu i rotatiu per a totes les persones de les àrees funcionals de Joc, Hostaleria i Serveis Generals.

Article 27

Vacances

27.1. La durada de les vacances per a tot el personal serà de 30 dies naturals.

27.2. Atesa l'especial convenció que s'efectua a l'article 26, apartat 3, per al gaudi de les festes, es procedirà per la direcció del Casino a confeccionar anualment i abans de l'1 de novembre de l'any natural anterior, un calendari amb els torns de gaudi de vacances i festes, que s'estendrà a períodes en què l'activitat de cada casino ho permeti segons el parer de la direcció. L'esmentat calendari serà comunicat a cada comitè d'empresa amb 15 dies d'antelació a la seva publicació, a efectes del seu informe.

27.3. Els torns del calendari referit es confeccionaran de la manera següent:

CVE-DOGC-A-24214061-2024

A) Per al personal de l'àrea Funcional d'Administració, tindran una durada de 30 dies.

B) Per al personal de la resta d'àrees funcionals dels Casinos, es planificaran en dos blocs, dels quals es procurarà que un tingui una durada mínima de 28 dies naturals, i l'altre, els que restin, amb acumulació dels dies festius, llevat que l'empleat i l'empresa convinguin lliurement una altra forma de distribució.

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

C) Per al personal de l'àrea Funcional de Joc, es crea un període de vacances més.

27.4. Dins de cada lloc de treball, secció, àrea o subàrea, els empleats podran optar pels torns de vacances exposats al calendari, durant un termini de 30 dies a comptar de la seva publicació, procurant-se atendre les preferències establertes a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, i segons els criteris establerts a cada Casino entre el comitè i l'empresa.

A la vista de les opcions, la direcció de cada Casino comunicarà els torns de vacances assignats, segons les necessitats de treball.

27.5. En cas que el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del citat article li pogués correspondre, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual correspongui.

En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades al paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural al que corresponen, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 28

Permisos i llicències

Tindran la consideració de permisos i llicències, amb dret a retribució, les que s'assenyalen al número 3 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, amb les millores següents:

28.1. El permís per trasllat del domicili habitual serà de 2 dies, no computant-se com a tal el canvi de domicili en els casos en els quals l'empleat no tingui un habitatge establert i es trobi allotjat en hotel, pensió, o en règim de "patrona".

28.2. Es concedirà un permís de fins a 36 hores de durada quan l'empleat s'hagi d'absentar per assistir al casament de fills, germans o pares, dins de la província de la seva residència. La llicència s'ampliarà a 2 dies quan s'hagi d'efectuar desplaçament dins de la comunitat autònoma, i a 3 dies fora dels límits esmentats.

28.3. Permis pel temps necessari i amb un màxim de 24 hores anuals per acompanyar familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat a visites mèdiques (que per edat o per la mateixa malaltia necessitin ser acompanyats) o que ingressin d'urgències en centres hospitalaris, clíniques tant privades com públiques i/o centres d'atenció primària sense ser ingressats (hospitalitzats) i sempre que no doni dret al permís de 5 dies que estableix el punt 28.5 d'aquest article. El treballador haurà de justificar la causa d'aquest permís.

28.4. Permis pel temps necessari per acompanyar a familiars de primer grau de consanguinitat i cònjuges a tractaments de radioteràpia o quimioteràpia relacionats amb el tractament del càncer. El treballador ha de justificar la causa d'aquest permís.

28.5. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altre persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En cas d'hospitalització es podran gaudir en dies alterns o consecutius, mentre duri el fet causant.

28.6. Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

28.7. Els permisos retribuïts contemplats al present article, així com els regulats a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors s'iniciaran el primer dia laboral següent al fet causant.

Article 29

Permís per a la cura del lactant

29.1. D'acord amb el que preveu l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples.

29.2. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir aquesta hora d'absència del treball per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé acumular-ho en 19 dies hàbils.

29.3. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

29.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

Article 30

Excedències

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

En els supòsits d'excedència voluntària, la petició de reingrés s'haurà de fer dins del període de gaudi de l'excedència. En cas de no sol·licitar-lo en el període assenyalat, s'entendrà que el beneficiari causa baixa voluntària.

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

Sol·licitat el reingrés en temps i forma, i una vegada esgotat el període d'excedència, l'empleat tindrà dret a cobrir la primera vacant que es produeixi dins de la seva categoria.

En cap cas constituirà causa justificativa per a la sol·licitud de l'excedència voluntària la pretensió de l'empleat de prestar els seus serveis en altres establiments de joc que suposi competència deslleial i/o vulneració de la bona fe contractual.

Article 31

Teletreball

1. Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avenç de les noves tecnologies, que permeten la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, sent d'aplicació en aquesta matèria allò que es disposa a l'article 13 de l'Estatut dels treballadors, a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i al present article.

2. El teletreball és voluntari tant per al treballador com per a l'empresa i s'haurà de documentar per escrit mitjançant un "acord individual de teletreball", que reculli tots els aspectes estipulats a la llei i al present article. La realització del teletreball podrà ser reversible per voluntat de l'empresa o del treballador, sempre que el teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball.

3. Compensació de despeses. L'empresa abonarà en concepte de plus teletreball la quantitat bruta de 25€ mensuals a les persones treballadores que realitzin el 30% de la seva jornada en règim de treball a distància. L'esmentat plus es percebrà per 12 mensualitats.

4. L'empresa haurà d'informar a la Representació Legal dels Treballadors de l'evolució de les persones que

CVE-DOGC-A-24214061-2024

realitzin teletreball, així com de les seves condicions laborals i altres qüestions que derivin de poder tutelar el teletreball a l'empresa.

5. En allò no regulat al present article, s'estarà al disposat en la Llei 10/2021, de 9 de Juliol, de treball a distància.

Capítol VI

Percepcions salarials

Article 32

Sistemes de retribució

La retribució del personal, en forma general i per a tots els Grups professionals, s'estructura en base a un sistema de salari per unitat de temps, amb l'esquema d'un sou base o inicial i els complements en la forma que es regula a continuació.

Article 33

Sou Base

Serà el que per a cada grup professional s'indica a la columna corresponent de l'Annex I. El seu valor es troba fixat per anualitats completes, incloses les gratificacions anuals de juny i desembre, i el seu còmput mensual és el resultat de dividir aquest total entre 14.

En cap cas el salari conveni fixat a l'Annex I serà inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent en cada moment. En el supòsit que el SMI fos superior al salari conveni, la comissió paritària del conveni procediria a regularitzar les taules salarials als efectes d'ajustar i rectificar els salaris que puguin haver quedat per sota del SMI.

Article 34

Plus de vinculació

No es computarà per aquest concepte cap altra quantitat que l'establerta en aquest text. Tot el personal tindrà dret a percebre en concepte d'antiguitat la quantitat que tenien consolidada a 31 de desembre de 1996, mantenint-la en nòmina com a garantia "ad personam", no sent aquesta quantitat ni absorbible ni compensable. La seva revalorització es portarà a efecte anualment amb l'increment pactat al conveni per al salari.

Article 35

Plus de Conveni

35.1. S'estableix un plus de Conveni, la quantia anual del qual serà la que s'assenyala per a cada grup professional i/o lloc treball a la columna corresponent de l'Annex I, incloses les gratificacions anuals de juny i desembre, per la qual cosa el seu còmput mensual serà el resultat de dividir l'esmentat total entre 14.

35.2. Atesa l'especial naturalesa de les activitats dels Casinos, el plus de Conveni comprèn i compensa expressament qualsevol altre complement salarial que pugués correspondre al personal.

Article 36

Hores extraordinàries

36.1. El valor de les hores extraordinàries s'estableix en forma global i alçada per a cada lloc de treball, i la

seva quantia serà la que s'indica a la columna corresponent de l'Annex I.

36.2. Tenint en compte que, en diferents dates de l'any, i molt concretament als caps de setmana i a l'estiu, concorren períodes puntes d'activitat, absències imprevistes, canvis de torn, necessitats de manteniment o d'altres circumstàncies derivades de la naturalesa de la feina de la que es tracti, es podran fer hores extraordinàries i s'abonaran de conformitat amb l'Annex I.

Article 37

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

37.1. Els mesos de juny i desembre, els empleats percebran 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 I i del valor anual de la garantia "ad personam" de l'article 34.

37.2. No obstant l'anterior, i de manera voluntària, a partir de l'1 de Juliol de 2024 la persona treballadora podrà percebre les pagues extraordinàries de manera prorratejada en 12 mensualitats.

La finestra per poder decidir el canvi es farà un cop l'any, en la data que indiquen les empreses afectades pel Conveni.

37.3. La meritació de les pagues extraordinàries és semestral. Per tenir dret a cada una d'aquestes gratificacions serà necessari haver treballat efectivament 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 6 mesos es percebrà la paga corresponent en proporció amb el temps treballat en l'esmentat període. Així mateix, el personal que cessi percebrà la part proporcional de la gratificació pendent, considerant-se com a fi de la prestació de serveis la del mes en el qual cessi, si l'ha treballat complet. En cas contrari, el mes anterior.

Article 38

Retribucions fixes

Les retribucions fixes per a cada grup professional i nivell seran les que es desglossen en l'Annex I, II i III, i el còmput anual de les quals engloba totes les percepcions per mensualitat, gratificacions extraordinàries i beneficis que puguin estar establerts 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'obtindrà dividint entre catorze els conceptes salarials que reflecteix la taula esmentada.

Les retribucions s'especifiquen en tot moment amb caràcter brut.

Article 39

Complement de qualitat (compensació EPT)

Adicionalment a les condicions de compensació econòmica o en temps lliure, ofertes al personal que no gaudeix d'un dia de descans durant l'EPT (european Poker tour), la persona treballadora fixa a jornada completa que hagi treballat més del 50% de la duració de l'EPT cobrarà 2 dies extres de feina.

Article 40

Pagament de les retribucions salarials.

40.1. Les retribucions ordinàries es meritaran per mesos naturals, i s'abonaran amb caràcter general el dia 25 de cada mes en curs. En qualsevol cas, els treballadors/es percebran l'abonament dels havers corresponents a cada mes, abans de l'últim dia del mateix.

40.2. La gratificació de juny s'abonarà conjuntament amb les retribucions de l'esmentat mes, i la de desembre, per tot el dia 22 del mes de Desembre.

40.3. Tots els pagaments de retribucions s'efectuaran mitjançant transferència del seu import al compte corrent o llibreta d'estalvis que designi l'empleat.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

40.4. El gaudi de les vacances no modificarà la cadència del pagament de les retribucions que es regulen en aquest article, però els empleats que ho sol·licitin, tindran dret a percebre una bestreta, en iniciar les seves vacances, de l'import del 90% de les retribucions que aproximadament meritaria durant els dies que romanguin de vacances. Aquesta bestreta serà deduïda i regularitzada a la nòmina del mes corresponent.

40.5. De les liquidacions de les retribucions es deduiran 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.

Article 41

Retribució per serveis extraordinaris del personal d'hostaleria

El personal de l'àrea Funcional d'hostaleria, que accepti realitzar la seva feina per a l'atenció de serveis extraordinaris en aquells dies en què li correspon el seu descans setmanal, de dies festius, percebrà la quantitat que es detalla per a cada grup i/o nivell a l'Annex I. L'esmentada compensació és incompatible amb les hores extraordinàries.

El preu del servei extra s'estableix en forma global i alçada per a cada grup i/o nivell retributiu, i la seva quantia serà la que s'indica a la columna corresponent de l'Annex I.

Article 42

Retribucions variables hostaleria

S'estableix una paga d'incentius per al personal d'Hostaleria que estarà vinculada a la facturació conjunta dels 3 Casinos descomptant les invitacions, promocions, descomptes, despeses de personal, tornejos i inter-companyia. L'import de la paga serà variable d'acord amb l'escalat que s'estableix a l'Annex IV. Aquesta paga d'incentius s'abonarà el mes de Desembre de cada any de vigència del present Conveni, pel que es tindrà en compte la facturació dels 12 mesos anteriors al seu abonament.

Les retribucions s'especifiquen en tot moment amb caràcter brut.

Article 43

Càlcul de la retribució durant les festes, les vacances, els permisos retribuïts dels empleats, així com de les absències retribuïdes dels membres del comitè d'empresa.

Amb caràcter general, les esmentades situacions seran retribuïdes mitjançant el pagament del sou base i de tots els complementos salarials que es regulen en aquest Capítol, de la mateixa manera en la que l'hagués percebut l'empleat, si hagués prestat serveis efectivament en les esmentades situacions.

Article 44

Especialitats en la retribució del personal a temps parcial

44.1. El personal a temps parcial podrà cobrar el seu salari per hora efectivament treballada. El preu hora que reflecteixen les taules salarials inclou la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extraordinàries de juny i desembre.

44.2. La quantia per hora o per dia efectiu de treball que reflecteixen les taules salarials inclou els anteriors conceptes.

Capítol VII

Percepcions extrasalarials

Article 45

Tronc de propines i la seva distribució

S'entén per tronc de propines la suma anual de les propines lliurades de forma espontània per part del client que premia el bon servei, amabilitat, eficàcia o dedicació del professional que l'atén, procedents de les diferents modalitats de jocs autoritzats i practicats a les taules, màquines d'atzar, les de recepció i caixa, que es dipositen a les caixes que per a aquest efecte existeixen, de conformitat amb l'article 53.3 del Decret 204/2001, de 24 de juliol del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, acordant-se la distribució conjunta de l'esmentat tronc als casinos de joc "Casino Tarragona, SLU, "Gran Casino de Barcelona, SLU" i "Casino Castillo de Perelada, SLU."

Article 46

Càlcul del valor punt

46.1. Per cada un dels anys 2024, 2025 i 2026 les parts negociadores determinaran el percentatge de les propines recaptades que s'utilitzaran com a fórmula de càlcul del valor punt.

46.2. Mensualment es fixarà el valor del punt. Per a això es determinarà, d'una banda, el valor del total de les propines recaptades, segons el percentatge determinat en l'apartat anterior (46.1). D'altra banda, es determinarà el nombre total de punts acreditats pels empleats als tres Casinos, al mes corresponent. El quocient resultant de la divisió del percentatge determinat a l'apartat 46.1 del total de les propines recaptades i el nombre de punts totals del mes, serà el valor unitari del punt per a l'esmentat mes.

46.3. Obtingut el valor unitari del punt, es fixarà l'assignació individual de cada empleat de l'àrea funcional de Joc, al mes corresponent, multiplicant aquest valor unitari del punt pel nombre de punts que aquest tingui assignat, en funció dels dies meritats.

46.4. De l'esmentada assignació individual, es deduiran les retribucions fixes meritades al mes corresponent per l'empleat a qui es refereix l'article 38 (retribucions fixes), la garantia "ad personam" i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. La diferència resultant, serà la participació única de l'empleat en el tronc de propines.

46.5. Si amb l'assignació individual resultant no es cobrissin els imports dels conceptes retributius indicats, s'anticiparan per part de les empreses les quantitats necessàries per assolir-los, i es procedirà a la seva regularització, deduint l'excés en el mes següent, amb càrrec a la distribució del tronc de propines.

L'esmentat valor punt s'aplicarà al personal dels tres Casinos indicats pertanyents a l'àrea funcional de Joc, en proporció amb els punts que per a cada grup professional s'assenyalen a l'article 47 d'aquest Conveni.

Mensualment es calcularà i abonarà a tot el personal pertanyent a l'àrea funcional de Joc, la participació única de l'empleat en el tronc de propines.

Article 47

Puntuació del personal de l'àrea funcional de Joc

Amb caràcter general, els Grups professionals tindran assignats una sèrie de punts que permetran determinar l'import de la propina que percebrà cada treballador en funció del valor punt, calculat de conformitat amb l'article anterior.

L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte d'acord amb el que disposa l'article 18 del Conveni, és a dir, per les funcions realment realitzades pel treballador, amb independència dels punts que tinguin assignats.

Les empreses han de procurar que cada grup professional tinguin assignats els punts assenyalats a continuació. Això no obstant, es podran assignar més punts als treballadors del grup professional superior sense que això comporti el canvi de funcions ni de grup professional.

47.1. Subàrea del personal de Taules, Recepció i de Supervisió i Control:

Grup professional	Punts
-------------------	-------

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Grup 1	44 a 48
Grup 2	39 a 43
Grup 3	34 a 38
Grup 4	29 a 33
Grup 5	24 a 28
Grup 6	19 a 23
Grup 7	14 a 18

47.2. Subàrees del personal de Caixa:

Grup professional	Punts
Grup 1	43 a 47
Grup 2	38 a 42
Grup 3	33 a 37
Grup 4	28 a 32
Grup 5	23 a 27
Grup 6	20 a 22
Grup 7	13 a 19

Article 48

Distribució del tronc de propina

De l'import total de propines recaptades durant l'any natural als tres Casinos s'efectuaran les dues fraccions A i B.

La fracció "A" es destinarà a l'abonament del repartiment ordinari i extraordinari de la propina en la forma que s'indica al següent apartat.

La fracció "B" estarà formada pel sobrant de propina i es destinarà a altres conceptes en la forma establerta a l'apartat 48.2 d'aquest article.

48.1.- Fracció A

A càrrec d'aquesta fracció s'entendran i pagaran els següents conceptes:

1. Participació ordinària de l'empleat al tronc de propines segons l'article 44.3. i concordants d'aquest Conveni.
2. Participació extraordinària a la propina: els empleats de l'àrea funcional de Joc participaran en aquest repartiment extraordinari de la propina a càrrec de la Fracció A del tronc de propina, d'acord amb l'escalat de l'Annex III. Aquesta participació s'abonarà en dos períodes diferenciats:

2.1. Al juny:

CVE-DOGC-A-24214061-2024

2.1.1. Es distribuirà el percentatge de les propines recaptades en cadascun dels anys naturals que resulti, en aplicació de la taula de l'Annex III en la proporció dels mesos de gener a juny de cada any.

2.1.2. La paga/participació s'abonarà a la nòmina del mes de juny, i tindran dret a participar tots els empleats compresos en l'àmbit personal del Conveni de l'àrea funcional de Joc amb contracte vigent al mes de juny de cada un dels anys de vigència del present Conveni.

2.1.3. Tots els empleats amb dret participaran en proporció al temps efectivament treballat des de gener fins a juny. A aquests efectes, tindran la consideració de temps efectivament treballat les vacances, festes gaudides, els descansos setmanals i les llicències oficials.

2.2. Al desembre:

2.2.1. Es distribuirà el percentatge de les propines recaptades a cadascun dels anys naturals que resulti, en aplicació de la taula de l'Annex III, descomptant-se l'import abonat al mes de juny.

2.2.2. La paga/participació s'abonarà a la nòmina del mes de desembre, i tindran dret a participar tots els empleats compresos a l'àmbit personal del Conveni de l'àrea funcional de Joc, amb contracte vigent al mes de desembre de cada un dels anys de vigència del present Conveni.

2.2.3. Tots els empleats amb dret, participaran en proporció al temps efectivament treballat des de juliol fins a desembre. A aquests efectes, tindran la consideració de temps efectivament treballat les vacances, festes gaudides, els descansos setmanals i les llicències oficials.

3. Responsabilitat. Els treballadors de l'àrea funcional de Joc que siguin destinats a ocupar un lloc, el contingut funcional del qual impliqui la realització de tasques de responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i que no els correspongui l'ascens segons les normes establertes a l'Article 19, percebran, mentre es realitzi la funció de responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació, per jornada completa i a càrrec de la fracció A del tronc de propines de l'any en curs, el previst a l'Annex II.

Les taules establertes en aquest Annex II per 2024 seran actualitzades per la Comissió Paritària per als anys 2025 i 2026 en la mateixa proporció que els increments de les taules salarials.

4. Diferències d'arqueig. Per al personal de l'àrea funcional de Joc (caixa i assistents de joc) si existissin diferències d'arqueig, el que falta es cobrirà contra l'assignació de la participació del tronc de propines, i el sobrant s'ingressarà conjuntament amb la recaptació de l'empresa sense que es pugui aplicar a la regulació del faltant.

El topall de la quantia mensual a cobrir, per jornada completa i treballador, serà de 200€. Els treballadors amb contracte a temps parcial el cobriran en proporció a la seva jornada.

48.2.- Fracció B

A càrrec d'aquesta fracció s'entendran i pagaran els següents conceptes:

1. Els conceptes que formen el salari, és a dir, les retribucions fixes meritades al mes corresponent per l'empleat a qui es refereix l'article 38 (retribucions fixes), la garantia "ad personam" i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries (salari garantit i pel qual respon l'empresa).

2. Retribució del personal pertanyent als restants grups professionals diferents de l'àrea funcional de Joc.

3. Les cotitzacions al Règim General de la Seguretat Social de la totalitat del personal de Casinos.

4. Atencions i serveis socials a favor dels empleats i la promoció i atencions a clients.

5. Despeses de formació i perfeccionament professional.

Article 49

Compensació per aportació d'estrís de treball

Els caps de cuina, caps de partida, cuiners i ajudants que per a l'acompliment del seu treball utilitzin estrís de la seva propietat, segons el costum del sector, percebran en concepte de compensació pel desgast d'aquests estrís la quantitat de 101,46€ el 2024, 104,50€ el 2025 i 107,63€ el 2026.

L'esmentada quantitat tindrà la conceptuació de compensació de despesa, i, no tindrà caràcter salarial.

Article 50

Pagament de la participació en el tronc de propines

La participació ordinària en el tronc de propines es meritirà per mesos naturals, i s'abonaran juntament amb la nòmina del mes en curs, mitjançant transferència del seu import al compte corrent o llibreta d'estalvis que designi l'empleat.

Article 51

Càlcul de la participació en el tronc de propines de les festes, les vacances, els permisos retribuïts dels empleats, així com de les absències retribuïdes dels membres del Comitè d'empresa.

Respecte al personal de l'àrea funcional de Joc, durant la seva permanència a les situacions indicades, continuaran participant en el repartiment del tronc de propines a raó del nombre de "punts" en què haguessin participat durant aquestes situacions, d'haver estat en actiu i treballant efectivament, qualsevol que sigui el valor del "punt" que es produeixi.

Capítol VIII

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

Article 52

Percepcions durant la situació d'Incapacitat Temporal

52.1. En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia professional, accident laboral, malaltia comú amb hospitalització i malalties oncològiques, així com les baixes mèdiques iniciades per intervenció quirúrgica sense hospitalització, les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

52.2. En els supòsits d'incapacitat temporal derivats de malaltia comú o accident no laboral, no es percebrà el salari durant els tres (3) primers dies. A partir del quart (4) dia i fins a un màxim de 12 mesos les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari. No obstant això, si en el transcurs de l'any natural no s'inicia un segon o més processos d'incapacitat temporal derivades de malaltia comú sense hospitalització o accident no laboral, les empreses, al finalitzar l'any natural, abonaran a la nòmina de gener de l'any següent els 3 primers dies de salari descomptats en aquell primer i únic procés de baixa mèdica. En cas de que algun contracte s'extingeixi després d'un mínim de 3 mesos de prestació de serveis (excepte per causa de baixa voluntària) durant l'any natural i la persona treballadora durant aquest temps només hagués iniciat un primer i únic procés d'incapacitat temporal, les empreses, conjuntament amb la liquidació corresponent, abonaran els 3 primers dies de salari inicialment no abonats.

52.3. Les pagues extraordinàries no tindran cap detracció pel fet que el treballador es trobi en situació d'Incapacitat Temporal.

52.4. A les percepcions establertes en aquest article es troben compresos els imports de la prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social, i les quantitats que per sobre de les esmentades prestacions percebi el personal, constituïran una millora de l'acció protectora de la Seguretat Social que no tindrà caràcter de salari.

Article 53

Comunicació de les baixes per Incapacitat Temporal

El treballador haurà de comunicar a l'empresa que es troba en situació d'Incapacitat Temporal, amb independència de que la tramitació de la baixa, la confirmació o l'extinció de la situació d'incapacitat Temporal es realitzi de conformitat amb el Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, segons el qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de la seva durada.

Article 54

Pla de Pensions

S'acorda promoure la constitució d'un Pla de Pensions de la modalitat d'ocupació, que es regirà pel dispost al seu reglament d'especificacions i per la legislació vigent en la matèria. Les condicions bàsiques que haurà de reflectir l'esmentat reglament són les següents:

A) És de modalitat mixta, amb aportacions idèntiques per l'empresa i treballador, fraccionant-se mensualment.

B) Tindran dret a ser participants tots els empleats amb una antiguitat reconeguda de dos anys.

C) L'adscripció serà voluntària.

D) Qualsevol participant podrà renunciar per escrit a efectuar aportacions, sense obligació en aquest cas d'aportació pel promotor. El reglament especificarà les condicions i terminis per a l'exercici d'aquesta renúncia, així com els seus efectes.

E) La quantia de les aportacions serà la que en cada moment determini el present Conveni. Finalitzada la vigència del present Conveni, cessarà l'obligació d'efectuar aportacions fins que entri en vigor un nou conveni que les estableixi.

F) No es podran realitzar aportacions una vegada que el participant compleixi l'edat ordinària de jubilació.

G) La quantia de les aportacions per al personal de l'àrea funcional de Joc serà:

1. Per l'any 2024, s'incrementen un 3% respecte de l'any anterior, sent les quanties les següents:

- Fins als 30 anys d'edat: 141,86€
- Fins als 45 anys d'edat: 334,11€
- Fins a l'edat ordinària de jubilació: 631,94€

2. Per l'any 2025, s'incrementen un 3% respecte de l'any anterior, sent les quanties les següents:

- Fins als 30 anys d'edat: 146,11€
- Fins als 45 anys d'edat: 344,14€
- Fins a l'edat ordinària de jubilació: 650,90€

No obstant les quantitats inicialment aquí pactades, la Comissió Paritària actualitzarà aquests imports en la mateixa proporció que s'incrementi el salari un cop ponderat l'IPC en els termes pactats per a l'increment salarial per 2025.

3. Per l'any 2026, s'incrementen un 3% respecte de l'any anterior, sent les quanties les següents:

- Fins als 30 anys d'edat: 150,50€
- Fins als 45 anys d'edat: 354,46€
- Fins a l'edat ordinària de jubilació: 670,42€

No obstant les quantitats inicialment aquí pactades, la Comissió Paritària actualitzarà aquests imports en la mateixa proporció que s'incrementi el salari un cop ponderat l'IPC en els termes pactats per a l'increment salarial per 2026.

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

H) La quantia de les aportacions anuals per al personal de les àrees funcionals d'administració, Hostaleria i Serveis Generals serà el que resulti d'aplicar els següents percentatges sobre el salari anual brut de l'any anterior del participant:

- Fins als 45 anys 1,0%
- De 45 a 55 anys 1,5%
- Més de 55 anys 2,0%

Article 55

Premi per matrimoni i natalitat

55.1. Tots els empleats que hagin assolit l'antiguitat mínima d'1 any percebran, en ocasió de contraure matrimoni, un premi per una sola vegada amb les retencions legals que corresponguin, per import de 822,23€ si es contrau matrimoni durant el 2024, per import de 846,90€ si es contrau matrimoni durant el 2025 i per import de 872,31€ si es contrau matrimoni durant el 2026.

55.2. Igualment, per a tots els empleats que hagin assolit l'antiguitat mínima d'1 any percebran, en ocasió del naixement de cada fill, un premi per una sola vegada amb les retencions legals que corresponguin, per import de 758,17€ si el naixement es produeix durant el 2024, per import de 780,91€ si el naixement es produeix durant el 2025 i per import de 804,34€ si el naixement es produeix durant el 2026.

Article 56

Subsidi per fills amb discapacitat

Els empleats amb fills amb discapacitat física o psíquica, que tinguin reconeguda la discapacitat per la Seguretat Social o organisme competent, percebran de l'empresa un subsidi mensual de les següents quanties: 87,57€ durant el 2024, 90,20€ durant el 2025 i 92,90€ durant el 2026.

Article 57

Assegurança col·lectiva vida i accidents

Els empleats seran beneficiaris, inclòs al Pla de Pensions, d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva, subscrita per les Empreses, al seu exclusiu càrrec, en què es garanteix un capital de:

- Defunció: 30.000€
- Mort per accident: 60.000€
- Mort per accident de circulació: 90.000€
- Invalidesa Permanent total: 50.000€
- Invalidesa Permanent absoluta: 100.000€

Article 58

Pla d'orientació i formació professional

58.1. S'establirà 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 tasques de major nivell tècnic i responsabilitat i ajudar a una correcta inserció professional, tant a l'empresa actual com en el futur.

58.2. Al pla d'orientació i formació, es realitzaran, amb càrrec a les empreses, cursos de formació professional d'interès general, com ara idiomes, relacions públiques, etc., així com plans de formació específica relacionades amb les activitats dels Casinos, que es continuaran desenvolupant a l'escola de formació i a l'escola de perfeccionament. A aquests efectes, es consideraran les propostes d'accions formatives que puguin acordar-se a través de la Federació Sindical d'UGT, i de la Direcció dels Casinos.

58.3. Per facilitar, de forma natural i voluntària, la futura dedicació del personal a altres activitats i per a aquells de més de 55 anys d'edat o amb una antiguitat igual o superior a 30 anys a l'empresa, i per als que no puguin exercir adequadament les funcions pròpies de la seva categoria per malaltia o impediment físic, avaluats pel servei mèdic, l'empresa posarà a disposició, dins del pla d'orientació i formació professional, matèries destinades a possibilitar noves qualificacions professionals acords amb la seva problemàtica.

Capítol IX

Règim disciplinari

Article 59

Potestat disciplinària

La potestat disciplinària correspon a la direcció de cada empresa, qui farà ús de la mateixa d'acord amb allò disposat a la legislació vigent.

Article 60

Faltes i la seva classificació

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

60.1. Són faltes lleus, les següents:

A) d'una a tres faltes de puntualitat d'assistència al treball, (fins a trenta minuts de retard) sense la justificació deguda, comeses dins del període d'un mes.

B) l'abandonament del servei sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si, com a conseqüència del mateix, causés perjudici d'alguna consideració al servei del Casino o als companys, o fos causa d'accident, aquesta falta podrà considerar-se com a "greu" o "molt greu" segons els casos.

C) Les distraccions o falta d'atenció al treball de caràcter lleu.

D) Petites distraccions en la conservació del material, si es produïssin perjudicis d'escassa consideració al mateix.

E) Falta de netedat, neteja personal i modificacions no autoritzades en l'aspecte físic i presentació exigits per la direcció.

F) No atendre el públic amb la diligència deguda.

G) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili habitual, o les variacions familiars que afectin la Seguretat Social. L'ocultació o falta de comunicació o falsedat d'aquestes dades, efectuada de manera maliciosa, es considerarà falta greu.

H) Les discussions, comentaris o converses sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències del Casino, durant actes de servei. Si tals discussions produïssin escàndol notori podran ser considerades com a falta molt greu.

I) Faltar al treball un dia durant el mes, llevat que existeixi causa que ho justifiqui.

J) canviar-se de roba abans de l'hora de sortida quan no estigui expressament autoritzat per l'empresa.

K) Llençar papers, draps, burilles, closques, deixalles, etc., fora dels llocs destinats a tal finalitat.

L) Realitzar trucades telefòniques durant les hores de treball efectiu que no estiguin relacionades amb el mateix, llevat que estiguin autoritzades per l'empresa, amb els seus telèfons.

M) Deixar robes o efectes personals fora dels vestuaris.

N) No donar immediat avís dels desperfectes o anormalitats observades a les màquines, aparells o materials al seu càrrec.

O) Utilitzar els mitjans de comunicació de l'empresa per a usos diferents per als quals estigui habilitat, inclòs el correu electrònic, així com l'ús de telèfons mòbils durant la jornada laboral en contra de les instruccions de l'empresa. La reincidència suposarà falta greu.

60.2. Són faltes greus, les següents:

A) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de trenta dies. Quan hagués de rellevar un company n'hi haurà prou amb una sola falta de puntualitat perquè sigui considerada com a greu.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

- B) Faltar dos dies al treball durant un període de trenta dies o tres dies en un període de noranta dies sense cap causa que ho justifiqui.
- C) Les distraccions, negligències i falta d'atenció al treball, que tinguin transcendència, per la pertorbació que hi originin, o per la desatenció que pugui presentar cap al client.
- D) No atendre el públic amb la deguda correcció.
- E) La mera desobediència a les ordres expressades dels superiors en qualsevol matèria del servei; si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici notori per al Casino, podrà ser considerada molt greu.
- F) Simular la presència d'un altre empleat fixant per aquell, o la pròpia presència per si mateix o a través d'una altra persona.
- G) La imprudència en actes de servei. Si impliqués riscos d'accidents per a l'empleat, per als seus companys, clients o perill d'avaría per a les instal·lacions, o l'incompliment directe de les normes tècniques o de seguretat, podrà ser considerada com a molt greu.
- H) Realitzar, sense l'oportú permís, altres activitats que les expressament encomanades durant la jornada, així com emprar per a usos propis estris, instal·lacions o equips de la empresa, fins i tot quan això tingui lloc fora de la jornada de treball.
- I) L'embriaguesa o el consum de drogues, fora d'actes de servei que repercuteixin en el mateix.
- J) Les derivades del previst en la causa tercera de les faltes lleus.
- K) La reincidència en falta lleu (exclosa la puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit almenys amonestació escrita.
- L) No avisar amb l'antelació deguda de la falta d'assistència al treball, llevat d'impossibilitat justificada.
- M) Entrar sense autorització als locals expressament prohibits.
- N) Entrar als locals de lavabo destinats a personal de diferent sexe no estant facultat per a això.
- O) La negativa al reconeixement mèdic pels serveis mèdics d'empresa, quan sigui obligatori per les característiques específiques de la tasca a realitzar.
- P) Les faltes lleus quan existeixi mala fe manifesta.
- Q) Publicar opinions insidioses o falses que menyspreïn i desprestigiïn la imatge de l'empresa o del grup a través de qualsevol mitjà. La reincidència suposarà falta molt greu.

60.3. Són faltes molt greus, les següents:

- A) Més de deu faltes no justificades, de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses dins d'un període de sis mesos, o quinze durant un any.
- B) Faltar tres o més dies a la feina durant un període de trenta dies, o quatre o més en un període de noranta dies, sense causa que els justifiqui.
- C) El frau, deslleialtat, o abús de confiança en les gestions encomanades i l'apropiació indeguda, el furt o robatori, tant al Casino com als companys de treball o qualsevol altra persona, dins de les dependències del Casino o durant actes de servei a qualsevol lloc, o la complicitat activa o passiva, o la falta directa de diligència en la vigilància i evitació dels mateixos.
- D) El consum fraudulent de productes de propietat del Casino o complicitat en el mateix.
- E) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents del Casino.
- F) La continuada i habitual falta de neteja personal i netedat de tal índole, que produeixi queixes justificades en els seus companys, i la desobediència directa a les instruccions i ordres de la Direcció en aquesta matèria, o en l'aspecte físic i presentació exigits en cada moment.
- G) L'embriaguesa i el consum de drogues fora del servei sempre que sigui habitual i notori o ocasional vestint l'uniforme del Casino.
- H) Violar el secret de la correspondència o documents reservats al Casino o al Comitè d'empresa.

CVE-DOGC-A-24214061-2024

- I) Revelar a elements estranys al Casino o a qui no correspongui dades de reserva obligada.
- J) dedicar-se a activitats que el Casino hagués declarat incompatibles, com ara la participació en les modalitats de joc pròpies dels Casinos, no autoritzades per les autoritats competents.
- K) Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars així com als companys, subordinats i clients.
- L) La utilització de llenguatge injuriós de manera habitual i reiterada durant la feina.
- M) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.
- N) Abandonar el treball en llocs de responsabilitat, o desobeir les normes tècniques i de seguretat directament exigides.
- O) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- P) Originar o participar en freqüents baralles i discussions amb els companys de feina, en l'empresa.
- Q) l'incompliment dels reglaments de Joc i altres disposicions aplicables i en especial:
- Q.1. Entrar o romandre a les sales de joc fora de les seves hores de servei.
- Q.2. Participar directament o per mitjà de tercera persona en els Jocs d'atzar que es practiquin als Casinos i altres sales de joc existents.
- Q.3. Tenir participació en els ingressos bruts o en els beneficis dels jocs.
- Q.4. Concedir préstec als jugadors.
- Q.5. Portar vestits amb butxaques sense estar-ne autoritzat.
- Q.6. Transportar fitxes, plaques o diners durant el seu servei a l'interior del Casino de forma diferent de la prevista a les normes de funcionament dels jocs, o guardar-los de manera que la seva procedència o utilització no poguessin ser justificats, o resulti improcedent.
- R) Consumir begudes alcohòliques o drogues, durant les hores de servei.
- S) La reincidència en falta greu encara que sigui diferent la seva naturalesa, sempre que es cometi dins d'un semestre.
- T) La participació directa o indirecta en la comissió de delictes definits en el Codi Penal, sempre que estigui reconeguda en Sentència ferma judicial.
- U) La simulació de malalties o accident.

La relació de faltes que s'expressa té caràcter enunciatiu i no limitatiu i, respecte a les faltes molt greus, s'entendran complementades amb les que s'estableixen a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Article 61

Sancions

Les sancions que el Casino pot imposar segons la gravetat i circumstància de les faltes comeses, seran les següents:

- A) Per falta lleu: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina fins a tres dies.
- B) Per falta greu: suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.
- C) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze dies a seixanta, acomiadament.

Per a l'aplicació de les sancions anteriors, es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui cometi la falta, funció o categoria professional del mateix; el grau de repercussió del fet en els altres empleats, en el Casino, o en els seus clients.

Article 62

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Procediment per a la imposició de sancions

62.1. Les sancions per faltes greus i molt greus, inclosa la d'acomiadament, hauran de ser notificades per escrit als interessats, fent constar els fets que el motiven.

62.2. La Direcció de cada Casino informará al Comitè d'empresa de totes les sancions greus i molt greus que imposi, dins de les 48 hores següents a la seva comunicació a l'interessat.

62.3. En el supòsit de sancions a empleats que ostentin la qualitat de membre del Comitè d'empresa, se seguirà el procediment que estableix l'article 68, apartat a) de l'Estatut dels treballadors, en la forma que aquest pugui desenvolupar.

Mentre que l'esmentat precepte no sigui objecte de reglamentació, s'observaran les següents normes mínimes:

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

B) l'expedient podrà ser tramitat directament per la direcció o direcció de personal de la empresa, o encomanar la seva substanciació a un instructor extern, que podrà, si ho estima necessari, sol·licitar la col·laboració d'un secretari.

C) En el curs de l'expedient contradictori es notificarà a l'interessat i al comitè a què pertanyi, el plec de càrrecs que se li imputen, amb relació circumstanciada dels fets que motiven l'expedient.

D) El termini per a que l'interessat formuli els seus descàrrecs i proposi els mitjans de prova dels que intenti valer-se, i perquè el comitè emeti l'informe, no serà superior a 7 dies naturals.

E) La direcció del Casino, en expedient per faltes molt greus, podrà adoptar, com a mesura cautelar, la suspensió de sou i feina de l'expedientat, durant la tramitació de l'expedient. Si l'expedient és conclòs sense imputació de responsabilitat, el Casino abonarà a l'empleat les retribucions que hagués deixat de percebre en el curs de la suspensió. Si l'expedient es conclou amb acord de sanció, s'aplicarà l'esmentat període de suspensió al compliment de la sanció imposada, i si aquesta és la d'acomiadament, es remuntarà al moment de l'inici de la suspensió de sou i feina.

Article 63

Revisió de les sancions

Totes les sancions seran revisables davant del Jutjat Social a instàncies del sancionat, i previ tràmit de conciliació davant del Servei de Conciliacions Individuals.

Els terminis per a la interposició d'aquestes accions que fixa l'Estatut dels treballadors i la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, es començaran a comptar des del dia següent al de la notificació per escrit de la sanció, en els casos de les greus i molt greus, o des del dia següent a la comunicació verbal, en el supòsit d'haver-se efectuat així la notificació, en el cas de faltes lleus, encara que la sanció no tingui efectivitat, total o parcialment, en la mateixa data en la qual se li notifiqui.

Article 64

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió.

Capítol X

Uniformitat i roba de feina

Article 65

Uniformes

CVE-DOGC-A-24214061-2024

65.1. La direcció dels Casinos determinarà en tot moment les normes d'uniformitat, tant quant a la presentació i aspecte físic dels empleats dels diferents grups, com a les peces o robes de feina dels mateixos, de la mateixa manera que exigeix o pot exigir als visitants determinades condicions quant a la seva identificació, vestimenta o etiqueta, per raons de seguretat, ambientació i atractiu de les dependències del Casino. Uns i altres, juntament amb les característiques decoratives i l'amabilitat i qualitat del servei ofert per la totalitat del personal, constitueixen els factors fonamentals d'una bona acollida, implantació i desenvolupament de les seves instal·lacions i serveis, en consonància amb la dilatada experiència i nivell dels casinos europeus.

Els empleats, durant la seva jornada laboral, hauran d'atendre al públic amb respecte i diligència, havent de tenir una bona imatge (higiene, educació i neteja). En aquest sentit no es podran portar joies, rellotges, anells i tot allò que pugui cridar l'atenció o distreure excessivament al client o predisposar-lo desfavorablement.

Les peces i robes de feina que han de vestir els empleats dels diferents grups, als que se li exigeixi un uniforme, les hauran d'utilitzar obligatòriament quan prestin els seus serveis.

Les empreses determinaran en cada moment el tipus d'uniforme que han de vestir els empleats. Aquests uniformes seran facilitats pels Casinos o bé s'abonarà el seu import o s'indicarà on anar a recollir-los, amb la periodicitat que exigeixi la seva correcta presentació, i assignarà, anualment i al seu càrrec, dues camises per a aquells que l'uniforme ho requereixi, havent-se de cuidar aquests, al seu càrrec, del seu manteniment, neteja i planxada, de manera que presentin en tot moment un aspecte impecable. Amb caràcter general, els empleats que usin uniforme hauran d'aportar, al seu càrrec, les peces que es detallen, o similars: Els empleats de l'àrea funcional de Joc i d'Hostaleria (personal de restauració), han de portar sabates negres, i mitges o mitjons negres.

65.2. Com a excepció a l'establert a l'apartat anterior, els màitres, caps de sector, barmans, cambriers, valets i ajudants rebran 46 vals anuals per efectuar la neteja de les jaquetes de l'uniforme de la tintoreria, amb càrrec a l'empresa.

Article 66

Roba de feina

66.1. Al personal que doni servei a la cuina, se li facilitaran les peces habituals, consistents en pantaló, jaqueta i gorra de cuiner, que seran a càrrec dels Casinos.

66.2. Al personal del servei de manteniment i jardiners, els serà facilitada, amb càrrec a l'empresa, una "granota" o peça similar.

Article 67

Locals a disposició del Comitè

Cada Comitè d'empresa i els Delegats de personal podran utilitzar, quan ho necessitin, un local en el qual hi haurà una taula de despatx i cadires, així com un armari amb clau per a la custòdia dels documents que estimi convenients el Comitè, i un ordinador amb impressora, tot això facilitat per les empreses.

Capítol XI

Revalorització de las condicions retributives

Article 68

Revalorització pels anys 2024, 2025 i 2026

68.1. Any 2024. Les taules salarials per 2024 són les indicades a l'Annex I.

A l'àrea funcional d'Hostaleria s'estableixen noves taules salarials, diferenciant el departament de Cuina i de Sala, amb l'objectiu de dimensionar els salaris a la realitat del sector, però respectant l'increment mínim del 3%. Aquestes taules també seran revisables amb l'IPC i tindran l'increment variable d'acord amb el que s'estableix als següents apartats. En aquesta nova adequació de les taules salarials per l'àrea funcional

CVE-DOGC-A-24214061-2024

d'Hostaleria no operarà la compensació ni l'absorció.

L'increment salarial per 2024 estarà format per:

1) Increment fix del 3% amb efectes del 01/01/2024.

2) Revisió salarial IPC: Finalitzat l'any 2024, si l'IPC interanual de desembre 2024 fos superior a 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2025. Per fer això, la Comissió Paritària es reunirà un cop publicat l'IPC de 2024 per determinar la taula salarial 2024 actualitzada, i en el seu cas publicar-la.

3) Increment variable de l'1% sobre objectiu d'ingressos (no consolidable i abonat d'una sola vegada al gener del 2025).

Objectiu ingressos: s'aplicarà un 0,5% per cada 1.000.000€ addicional d'increment respecte dels ingressos totals dels 3 Casinos de l'any anterior.

Objectiu ingressos: s'aplicarà un 0,5% per cada 1.000.000€ addicional d'increment respecte dels ingressos totals dels 3 Casinos de l'any anterior.

Objectiu ingressos 2024	% Increment
Ingressos 2023 + 1.000.000	0,50%
Ingressos 2023 + 2.000.000	1,00%

68.2. Any 2025: l'increment salarial per 2025 estarà format per:

1) Increment fix del 3% amb efectes del 01/01/2025.

2) Revisió salarial IPC: Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de Desembre 2025 fos superior a 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2026. Per fer això, la Comissió Paritària es reunirà un cop publicat l'IPC de 2025 per determinar la taula salarial 2025 actualitzada, i en el seu cas publicar-la.

3) Increment variable de l'1% sobre objectiu d'ingressos (no consolidable i abonat d'una sola vegada al gener del 2026).

Objectiu ingressos: s'aplicarà un 0,5% per cada 1.000.000€ addicional d'increment respecte dels ingressos totals dels 3 Casinos de l'any anterior.

Objectiu ingressos 2025	% Increment
Ingressos 2024 + 1.000.000	0,50%
Ingressos 2024 + 2.000.000	1,00%

68.3. Any 2026: l'increment salarial per l'any 2026 estarà format per un increment fix del 3% amb efectes del 01/01/2026, aplicat sobre les taules actualitzades de 2025. Per fer això, la Comissió Paritària es reunirà per determinar la taula salarial 2026, i en el seu cas publicar-la.

68.4. Seguiment d'ingressos: Les empreses hauran d'informar trimestralment a la Representació legal dels treballadors de l'evolució dels ingressos amb l'objectiu de fer més transparent l'evolució i consecució dels increments variables, regulats als anteriors apartats.

Article 69

Protecció de les víctimes de violència de gènere

Protecció a les treballadores víctimes de violència de gènere. A aquells treballadors que pertanyin a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de l'anomenada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar:

A. Dret preferent per a ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar a les víctimes de residència.

B. Permisos de treball retribuït per tal que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.)

C. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient per a que la víctima normalitzi la seva situació.

D. Avançament del període de vacances.

Les faltes d'assistència de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

No obstant això, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran el dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que en aquests supòsits s'estableixi al pla d'igualtat d'aplicació i, en el seu defecte, l'elecció correspondrà a la persona treballadora.

En aquest supòsit, l'empresa mantindrà les retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys.

Article 70

Igualtat col·lectiva (LGTBIQ+)

Les empreses i la Representació legal dels treballadors promouran el respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBIQ+.

Per aquest motiu, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures seran objecte de negociació dins del marc dels Plans d'igualtat existents i, en el seu cas, podran ser acordades amb la representació legal de les persones treballadores, amb la finalitat de ser incorporades als protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de persones LGTBIQ+.

Article 71

Principi d'igualtat retributiva

Les empreses i la Representació legal dels treballadors vetllaran pel compliment del principi d'igualtat retributiva, de manera que per la prestació d'un treball d'igual valor se satisfaci la mateixa retribució, directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

Les empreses, segons el que disposa l'article 28 de l'Estatut dels treballadors i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, portaran un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe, i distribuïts per Grups professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tindran dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors de cada empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb al menys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior a la dels altres en un 25% més o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, les empreses inclouran al Registre Salarial una justificació de que aquesta

CVE-DOGC-A-24214061-2024

diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores, de conformitat amb l'establert a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors i legislació concordant.

Article 72

Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació

Per tal de garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la contractació, i evitar qualsevol discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència, les empreses, a través dels Plans d'igualtat o directament per acords amb la Representació Legal dels Treballadors, incorporaran les mesures objectives necessàries en els seus sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per a l'accés als llocs de treball vacants o de nova creació.

Capítol XII

Disposicions addicionals

Primera

Solució de conflictes extrajudicials.

Per tal de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses al seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, als efectes d'allò establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Segona

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació, i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, engany, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a aquesta empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, de conformitat amb l'acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Capítol XIII

Disposicions finals

Primera

Jubilació per compliment de l'edat ordinària

De conformitat amb l'establert a la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, sobre les clàusules dels Convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació, les parts signants acorden que la jubilació serà obligatòria en els termes previstos per l'Estatut dels treballadors o normativa concordant, vigent a cada moment i per complir l'objectiu de rejuvenir de manera ordenada la plantilla dels centres de treball de cada una de les empreses incloses a l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu.

Segona

Jubilació parcial

L'accés a la situació de jubilació parcial serà un dret de la persona treballadora, que el podrà exercir en el moment que compleixi els criteris per accedir a la mateixa. No obstant això, l'accés a les jubilacions parcials serà efectiu tant aviat com es disposi d'un rellevista adequat per al personal jubilat parcial.

Tercera

Manteniment de l'ocupació

L'empresa es compromet a mantenir l'ocupació als treballadors afectats durant la vigència del present conveni, en tant es mantinguin el nivell d'ingressos i resultats econòmics similars a l'exercici 2016.

En el supòsit que durant la vigència del conveni es produís una situació extraordinària que alterés de manera important i significativa el nivell d'ingressos, resultats econòmics o equilibri pressupostari previst, que facin necessària l'adopció de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu, suspensió de contractes o reducció de jornada o extincions contractuals, les empreses i els Comitès d'empresa negociaran amb l'objectiu de tractar de minimitzar l'impacte de les esmentades mesures i sempre seguint les recomanacions de l'acord Interprofessional de Catalunya (AIC) i l'acord per a l'ocupació i la Negociació col·lectiva (AENC) vigent en el seu moment.

En cas de desacord, les parts acorden sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i/o mediació establerts al Tribunal Laboral de Catalunya per a la solució del conflicte.

Quarta

Parelles de fet

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com "parella de fet", el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, establint tres supòsits:

- A) Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- B) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- C) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública

Cinquena

Desconnexió digital

Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital en els termes regulats a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i legislació concordant.

Capítol XIV

Disposicions transitòries

Primera

Pla de carrera

1.1. Pla de carrera professional per al sector Hostaleria. La direcció dels Casinos i la Representació legal dels treballadors reuniran amb l'objectiu de negociar i en el seu cas acordar un pla de carrera.

Per fer això s'haurà de constituir una comissió de treball a on es desenvoluparà aquest pla.

1.2. Pla de carrera professional per al sector Joc. De conformitat amb el disposat a la Disposició transitòria 1a de l'anterior Conveni, s'haurà de donar participació a la Representació legal dels treballadors en el desenvolupament del pla de carrera de joc per acabar de negociar les condicions de l'actual pla de carrera i afegir al pla els grups I, II i III. Mentre això no estigui tancat i acordat, serà d'aplicació allò disposat a l'article 20.3 del present conveni. Addicionalment a això, es garantirà un repartiment addicional de 25 punts per als grups I, II i III.

Segona

Comissió de treball propina hostaleria

S'acorda establir un procediment de repartiment de les propines d'hostaleria a proposta de la part social.

Per fer això es crearà una comissió de treball de la representació social de servei i cuina amb UGT per definir una proposta del repartiment de propina d'hostaleria. Si no hi ha acord, les parts se sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Annex I

Taules salarials

2024

A) àrea funcional – Joc

Codi	Grup	Salari Base	Plus Conveni	Total	Salari Hora
Jg1	Grup 1	13.802,84	21.081,69	34.884,53	19,38
Jg2	Grup 2	13.802,84	18.319,19	32.122,02	17,85
Jg3	Grup 3	11.962,46	12.721,76	24.684,21	13,71
Jg4	Grup 4	11.502,36	7.612,12	19.114,48	10,62
Jg5	Grup 5	11.502,36	4.945,77	16.448,13	9,14
Jg6	Grup 6	11.502,36	4.494,02	15.996,39	8,89
Jg7	Grup 7	11.502,36	4.373,64	15.876,00	8,82

--	--	--	--	--	--	--

B) àrea funcional-Administració

Codi	Grup	Salari Base	Plus Conveni	Total	Salari Hora	Hora Extra
Ag1	Grup 1	9.963,31	25.574,45	35.537,76	19,74	22,75
Ag2	Grup 2	9.963,31	21.560,35	31.523,66	17,51	20,18
Ag3	Grup 3	9.963,31	17.546,24	27.509,55	15,28	17,62
Ag4	Grup 4	9.963,31	10.668,85	20.632,16	11,46	13,22
Ag5	Grup 5	9.963,31	7.230,16	17.193,47	9,55	10,67
Ag6	Grup 6	9.963,31	6.650,44	16.613,75	9,23	10,14
Ag7	Grup 7	9.963,31	5.912,69	15.876,00	8,82	9,46

C) àrea funcional - Hostaleria

C.1. Personal de Cuina

Codi	Grup	Salari Base	Plus Conveni	Total	Salari Hora	Hora Extra
Hg1	Grup 1	9.963,31	24.757,49	34.720,80	19,29	22,18
Hg2	Grup 2	9.963,31	21.574,69	31.537,99	17,52	20,15
Hg2n2	Grup 2 Nivell 2	9.963,31	21.410,59	31.373,89	17,43	20,04
Hg3	Grup 3	9.963,31	18.273,19	28.236,50	15,69	18,04
Hg4	Grup 4	9.963,31	16.408,95	26.372,26	14,65	16,85
Hg4n2	Grup 4 Nivell 2	9.963,31	14.541,88	24.505,19	13,61	15,66
Hg5	Grup 5	9.963,31	12.228,85	22.192,16	12,33	14,08
Hg6	Grup 6	9.963,31	11.786,69	21.750,00	12,08	13,90
Hg7	Grup 7	9.963,31	11.266,19	21.229,50	11,79	13,56

C.2. Personal de Sala

--	--	--	--	--	--	--

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Codi	Grup	Salari Base	Plus Conveni	Total	Salari Hora	Hora Extra
Hg1	Grup 1	9.963,31	24.757,49	34.720,80	19,29	22,18
Hg2n2	Grup 2 Nivell 2	9.963,31	23.036,70	33.000,00	18,33	21,08
Hg3	Grup 3	9.963,31	19.536,69	29.500,00	16,39	18,85
Hg4	Grup 4	9.963,31	17.536,69	27.500,00	15,28	17,57
Hg4n2	Grup 4 Nivell 2	9.963,31	15.636,69	25.600,00	14,22	16,36
Hg5	Grup 5	9.963,31	13.926,69	23.890,00	13,27	15,26
Hg6	Grup 6	9.963,31	11.786,69	21.750,00	12,08	13,90
Hg7	Grup 7	9.963,31	9.319,34	19.282,64	10,71	12,32

D) àrea funcional–Serveis Generals

Codi	Grup	Salari Base	Plus Conveni	Total	Salari Hora	Hora Extra
Sgg1	Grup 1	9.963,31	24.423,62	34.386,93	19,10	22,03
Sgg2	Grup 2	9.963,31	20.297,19	30.260,50	16,81	19,38
Sgg3	Grup 3	9.963,31	14.720,91	24.684,22	13,71	15,84
Sgg4	Grup 4	9.963,31	10.154,41	20.117,72	11,18	12,91
Sgg5	Grup 5	9.963,31	9.293,37	19.256,68	10,70	12,33
Sgg6	Grup 6	9.963,31	6.728,86	16.692,17	9,27	10,69
Sgg6n2	Grup 6 Nivell 2	9.963,31	6.148,50	16.111,81	8,95	9,89
Sgg7	Grup 7	9.963,31	5.912,69	15.876,00	8,82	9,71

Annex II

Plus de responsabilitat

2024

Subàrea del personal de Taula			Subàrea personal de Caixa, Recepció i Control		
Anual			Anual		
Grup 2	Grup 3		Grup 2	Grup 3	

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Grup 1	48	-	-	Grup 1	47	-	-
	47	-	-		46	-	-
	46	-	-		45	-	-
	45	-	-		44	-	-
	44	-	-		43	-	-
Grup 2	43	-	-	Grup 2	42	-	-
	42	-	-		41	-	-
	41	-	-		40	-	-
	40	-	-		39	-	-
	39	-	-		38	-	-
Grup 3	38	646,58	-	Grup 3	37	646,58	-
	37	1.293,16	-		36	1.293,16	-
	36	1.939,74	-		35	1.939,74	-
	35	2.586,31	-		34	2.586,31	-
	34	3.232,90	-		33	3.232,90	-
Grup 4	33	3.879,47	323,29	Grup 4	32	3.879,47	323,29
	32	4.526,05	646,58		31	4.526,05	646,58
	31	5.172,63	969,86		30	5.172,63	969,86
	30	5.819,21	1.293,16		29	5.819,21	1.293,16
	29	6.465,78	1.616,45		28	6.465,78	1.616,45
Grup 5	28	-	1.939,74	Grup 5	27	-	1.939,74
	27	-	2.263,02		26	-	2.263,02
	26	-	2.586,31		25	-	2.586,31
	25	-	2.909,61		24	-	2.909,61
	24	-	3.232,90		23	-	3.232,90
Grup 6	23	-	-	Grup 6	22	-	-
	22	-	-		21	-	-
	21	-	-		20	-	-
	20	-	-		19	-	-
	19	-	-		18	-	-

CVE-DOGC-A-24214061-2024

Grup 7	18	-	-	Grup 7	17	-	-
	17	-	-		16	-	-
	16	-	-		15	-	-
	15	-	-		14	-	-
	14	-	-		13	-	-

Annex III

Participació extraordinària en la propina àrea funcional de Joc

D'acord amb l'article 48.1 apartat 2 d'aquest Conveni s'aplicarà la següent taula:

Ingressos propina 3 Casinos	Percentatge
>0<4.800.000	14%
>4.800.000<5.000.000	35%
>5.000.000<6.000.000	55%
>6.000.000	60%

Annex IV

Paga d'incentius d'hostaleria

1) L'import mínim a repartir en proporció a la plantilla física d'hostaleria a 31 de desembre de cada any de vigència del conveni:

A. Amb plantilla hostaleria als 3 Casinos de 200 persones o més = 55.000€

B. Amb plantilla hostaleria als 3 Casinos de menys de 200 persones: import mínim (55.000€) en proporció a la plantilla.

2) Import variable addicional a repartir, vinculat a la facturació d'hostaleria conjunta dels 3 Casinos:

Des de	Fins	%	Incentiu variable
5.400.000	5.500.000	5,50%	5.500
5.500.001	5.600.000	5,50%	11.000
5.600.001	5.700.000	5,50%	16.500
5.700.001	5.800.000	5,50%	22.000

CVE-DOGC-A-24214061-2024

5.800.001	5.900.000	5,50%	27.500
5.900.001	6.000.000	5,50%	33.000
6.000.001	6.100.000	5,50%	38.500
6.100.001	6.200.000	5,50%	44.000
6.200.001	6.300.000	5,50%	49.500
6.300.001	6.400.000	5,50%	55.000
6.400.001	6.500.000	5,50%	60.499
6.500.001	6.600.000	5,50%	65.999
6.600.001	6.700.000	5,50%	71.499
6.700.001	6.800.000	5,50%	76.999
6.800.001	6.900.000	5,50%	82.499
6.900.001	7.000.000	5,50%	87.999
7.000.001	7.100.000	5,50%	93.499
7.100.001	7.200.000	5,50%	98.999
7.200.001	7.300.000	5,50%	104.499
7.300.001	7.400.000	5,50%	109.999
7.400.001	7.500.000	5,50%	115.499
7.500.001	7.600.000	5,50%	120.999
7.600.001	7.700.000	5,50%	126.499
7.700.001	7.800.000	5,50%	131.999
7.800.001	7.900.000	5,50%	137.499
7.900.001	8.000.000	5,50%	142.999
8.000.001	8.100.000	5,50%	148.499
8.100.001	8.200.000	5,50%	153.999
8.200.001	8.300.000	5,50%	159.498
8.300.001	8.400.000	5,50%	164.998
8.400.001	8.500.000	5,50%	170.498
8.500.001	8.600.000	5,50%	175.998
8.600.001	8.700.000	5,50%	181.498

CVE-DOGC-A-24214061-2024

8.700.001	8.800.000	5,50%	186.998
8.800.001	8.900.000	5,50%	192.498
8.900.001	9.000.000	5,50%	197.998
9.000.001	9.100.000	5,50%	203.498
9.100.001	9.200.000	5,50%	208.998
9.200.001	9.300.000	5,50%	214.498
9.300.001	9.400.000	5,50%	219.998
9.400.001	9.500.000	5,50%	225.498
9.500.001	9.600.000	5,50%	230.998
9.600.001	9.700.000	5,50%	236.498
9.700.001	9.800.000	5,50%	241.998
9.800.001	9.900.000	5,50%	247.498
9.900.001	10.000.000	5,50%	252.998
10.000.001	en endavant per trams de 100.000		5,75%

Annex V

Taula d'equivalències categories professionals

Amb la finalitat de facilitar el trànsit del sistema de classificació del XI Conveni basat en categories cap al sistema de classificació d'aquest XV Conveni basat en grups professionals, s'estableix la següent taula d'equivalències:

Codi	Categories	Àrea	Grup	Nivells
460	Cap Equip administratiu	Administració	1	1
5	Inspector principal sala de joc	Joc		
51	Inspector de caixa	Joc		
31	Inspector assistent de Joc	Joc		
61	Inspector de seguretat	Joc		
85	Cap restauració	Hostaleria		
135	Cap de cuina	Hostaleria		
6	Inspector de sala	Joc	2	

CVE-DOGC-A-24214061-2024

52	Cap de caixa	Joc		
32	Cap assistent de joc	Joc		1
62	Cap supervisió i control	Joc		
465	Subcap Equip administratiu	Administració		
140	Segon cap de cuina	Hostaleria		2
90	Maître de 1a	Hostaleria		
145	Cap de partida	Hostaleria 2		
190	Cap reboster	Hostaleria		
470	Oficial administratiu de 1a	Administració	3	1
150	Cap de partida 2a	Hostaleria		
295	Artista de 1a	Hostaleria		
95	Maître de 2a / Cap de bar	Hostaleria		
7	Cap de taula	Joc		
53	Responsable de caixa	Joc		
33	Responsable assistent de joc	Joc		
63	Responsable supervisió i control	Joc		
927	Responsable atenció al client	Serveis G.		
325	Encarregat manteniment	Serveis G.		
375	Cap de seguretat	Serveis G.		
360	Encarregat jardineria	Serveis G.		
330	Oficial de 1a	Serveis G.		
380	Oficial seguretat	Serveis G.		
155	Cuiner de 1a	Hostaleria	4	1
195	Oficial reboster 1a	Hostaleria		
270	Cap magatzem	Administració		
335	Oficial de 2a	Serveis G.		
385	Empleat seguretat 1a	Serveis G.		
401	Xofer de 1a	Serveis G.		
405	Por-ser-ord-rec 1a	Serveis G.		
475	Oficial administratiu de 2a	Administració		

CVE-DOGC-A-24214061-2024

275	Magatzemista de 1a	Administració		
345	Especialista de 1a	Serveis G.		
8	Croupier de 1a	Joc		
54	Caixer de 1a	Joc		
34	Assistent de joc de 1a	Joc		
64	Operador superv. i control 1a	Joc		
160	Cuiner de 2a	Hostaleria	4	2
200	Oficial reboster 2a	Hostaleria		
100	Cap de sector de 1a / 2on cap de bar	Hostaleria		
165	Ajudant cuina de 1a	Hostaleria	5	1
105	Cap de sector de 2a	Hostaleria		
410	Por-ser-ord-rec 2a	Serveis G.		
386	Empleat seguretat 2a	Serveis G.		
928	Empleat atenció al client 1a	Serveis G.		
402	Xofer de 2a	Serveis G.		
346	Especialista de 2a	Serveis G.		
391	Governanta	Serveis G.		
365	Jardiner de 1a	Serveis G.		
280	Magatzemista de 2a	Administració		
9	Croupier de 2a	Joc		
9	Caixer de 2a	Joc		
35	Assistent de joc de 2a	Joc		
65	Operador superv. i control 2a	Joc		
110	Cambrer de 1a / barman de 1a	Hostaleria	5	2
210	Ajudant reboster 1a	Hostaleria		
115	Cambrer de 2a / barman de 2a	Hostaleria	6	1
388	Auxiliar seguretat 1a	Serveis G.		
366	Jardiner de 2a	Serveis G.		
350	Peó de 1a	Serveis G.		
395	Netejadora bugadera 1a	Serveis G.		

CVE-DOGC-A-24214061-2024

396	Netejadora bugadera 2a	Serveis G.		
485	Auxiliar administratiu 1a	Administració		
10	Croupier de 3a	Joc		
56	Caixer de 3a	Joc		
36	Assistent de joc de 3a	Joc		
66	Operador superv. i control 3a	Joc		
13	Responsable valet	Serveis G.	6	2
40	Responsable porter-aparcacotxes	Serveis G.		
175	Marmitó de cuina 1a	Hostaleria	7	1
180	Rentaplats marmitó 1a	Hostaleria		
185	Neteja cuina 1a	Hostaleria		
368	Ajudant de 1a	Serveis G.		
290	Auxiliar magatzem de 1a	Administració		
11	Aspirant croupier	Joc		
57	Aspirant caixer	Joc		
37	Aspirant assistent de joc	Joc		
67	Aspirant operador superv. i control	Joc		
929	Empleat atenció al client 2a	Serveis G.		
398	Auxiliar neteja de 1a	Serveis G.		
125	Ajudant cambrer 1a / ajudant bar de 1a	Hostaleria		
12	Valet	Serveis G.		
38	Porter-aparcacotxes	Serveis G.		
39	Lavabos	Serveis G.		

Les parts signen el present Conveni mitjançant la signatura biomètrica a través de la plataforma signaturit, servint la signatura com a prova vàlida del contingut íntegre del Conveni.

(24.214.061)