

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

10167 Convenio Colectivo de Trabajo para Casino Rincón de Pepe, S.A. Exp. 27/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Casino Rincón de Pepe, S.A., (Código de Convenio número 30002572), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 30-6-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-7-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 30 de julio de 2003.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

«CASINO RINCÓN DE PEPE, S.A.»

Capítulo I

Ámbitos de aplicación.

Artículo 1.- Ambito personal y funcional.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Casino Rincón de Pepe, S.A., en la actividad fiscal de Casino de Juego, con inscripción en la Seguridad Social nº 30/106170387.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio tiene una vigencia de tres años, del 01-01-2003 al 31-12-2005 y entrará en vigor el día de su publicación, sin perjuicio de que las condiciones retributivas y económicas se apliquen con efectos retroactivos al 01-01-2003, para el personal de la plantilla de la empresa a la fecha de la firma del convenio.

La participación en el Tronco de Propinas en el porcentaje previsto para el año 2003, comenzará a aplicarse a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

Las diferencias económicas que se produzcan como consecuencia de la aplicación del presente convenio, deberán ser abonadas dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

Artículo 3.- Prórroga y denuncia.

Extinguido el plazo de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado por un periodo de un año siempre que las partes no procedan a su denuncia, excepto las cuantías económicas que se incrementarán con el I.P.C. previsto para dicho año, con garantía al I.P.C. real.

La denuncia del convenio habrá de formularse por cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Capítulo II

Naturaleza de las condiciones pactadas.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación lo serán conjunta y globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, todo el texto del convenio verá suspendida su vigencia hasta que la Comisión Negociadora del mismo, de mutuo acuerdo, pactara otra cosa en contrario.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen como mínimas en su totalidad.

Las condiciones personales actualmente existentes que excedan de las pactadas en este convenio, serán respetadas a título estrictamente personal.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 6.- Organización el trabajo.

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo así como los puestos y turnos de trabajo siempre que se respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio.

Para establecer lo estipulado en este artículo, la empresa deberá oír e informar previamente al comité de empresa para su conocimiento.

Artículo 7.- Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.824 horas. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en computo anual y, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo y continuado al día. El trabajador que voluntariamente acepte trabajar el turno de 10 horas continuadas, disfrutará de 45 minutos para cenar que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

La modificación de las condiciones que puedan venir disfrutando los trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio en esta materia se

considera modificación sustancial de condiciones de trabajo y para que pueda ser válida solo podrá efectuarse por las causas y procedimientos establecidos en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario de rotas deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios con una antelación mínima de una semana, sin perjuicio de las modificaciones que procedan debido a bajas imprevistas de personal o necesidades de refuerzo.

Dentro de cada categoría profesional y entre los que habitualmente realicen el mismo juego o actividad, se podrán realizar cambios en los turnos asignados a los trabajadores. El cambio de un turno a otro deberá realizarse dentro de la misma rota y será necesario que ambos trabajadores lo manifiesten por escrito a la dirección de la empresa y esta dé su visto bueno.

En caso de necesidad para realizar exámenes oficiales de cualquier clase, la empresa debe facilitar al trabajador el cambio de turno.

Artículo 8.- Horarios y descansos.

El descanso semanal se establece en dos jornadas ininterrumpidas y continuadas pudiendo acumularse en periodos de dos semanas, disfrutando necesariamente dos días en cada semana natural. Mediante pacto individual, podrá acordarse la acumulación de un día de libranza semanal en periodos de cuatro meses.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotatividad lo más equitativamente posible.

Para los trabajadores de las mesas de juego los descansos programados por la dirección durante la jornada se consideran a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, procurándose que los descansos duren un mínimo de quince minutos cada uno y se programen habitualmente cada hora y media y como máximo cada dos horas de trabajo cuando lo exijan necesidades del servicio. Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

El día 24 de Diciembre se considerará como festivo no recuperable para todo el personal afectado por el presente convenio. El trabajador que por el sistema de rota o vacaciones, libre ese día, se le compensará con otro día diferente. No obstante el indicado festivo se ha tenido en cuenta en el cálculo de la jornada anual, por lo que no disminuirá esta.

Artículo 9.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales por año, el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente. El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función del tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones será fijado por la dirección de la empresa con intervención del comité de empresa y

se expondrá en el Tablón de Anuncios antes de comenzar el año. Para la fijación de las vacaciones se tendrá en cuenta la rotación de las mismas así como la coincidencia de turno en trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en Registro Público cuando ambos presten servicios en la empresa. Asimismo se procurará unir a los periodos de vacaciones las libranzas de festivos no disfrutadas. En el caso de trabajadores con hijos en edad escolar se procurará hacer coincidir sus vacaciones con los periodos escolares no lectivos.

Cuando un trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones por turno asignado, este quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio, reanudándose al finalizar la misma, siempre y cuando el trabajador haya comunicado tal circunstancia con al menos quince días de antelación.

Artículo 10.- Festivos.

Los festivos señalados legalmente como inhábiles para el trabajo y no recuperables, que por necesidad de la actividad de la empresa no puedan disfrutarse, se compensarán de acuerdo con las opciones siguientes.

- Disfrutarlo en otro día distinto al festivo.
- Acumularlo en el periodo de vacaciones.

Por cada siete festivos que se disfruten acumulados, se tendrá derecho a un día y medio festivo adicional, reduciéndose la jornada anual en doce horas, a partir del año 2004.

En el año 2003 seguirá aplicándose lo previsto en el anterior convenio sobre el disfrute acumulado de festivos.

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

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

- Quince días en caso de matrimonio.
- Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público, por una sola vez.
- Cuatro días por nacimiento de un hijo.
- Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones o libres de festivos.
- Un día en caso de traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica cuando deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

- Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijos menores de 9 meses.

- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

La empresa podrá conceder días de licencias suplementarias, retribuidas o no, según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio.

Los trabajadores, en caso de matrimonio de padres o hermanos, tendrán derecho a anticipar la libranza semanal o de festivo para hacerla coincidir con el día del matrimonio.

Artículo 12.- Situación especial por embarazo.

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

Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la ley de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 13.- Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo es competencia de la dirección de la empresa, dentro de los límites legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de contratación.

Todos los trabajadores contratados deberán estar en posesión de la autorización profesional reglamentaria expedida por la autoridad competente. En caso de revocación o no renovación de la referida autorización se entenderá que existe causa de suspensión del contrato de trabajo, a los efectos previstos en Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante un plazo de dos años.

La dirección de la empresa entregará al Presidente del Comité de empresa una copia de cada uno de los contratos que suscriba al igual que de las prórrogas realizadas.

A la hora de cubrir vacantes, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de la empresa que se consideren más adecuados a la vacante producida y estén cualificados para la misma, valorando de forma preferente la experiencia en dicho puesto.

Podrá pactarse por escrito un periodo de prueba con los siguientes plazos:

- Personal con responsabilidad de mando (Jefe de área o superior): seis meses.

- Resto de personal de cualquier categoría: tres meses.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

1.º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

2.º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Se distribuirán proporcionalmente en los cuatro trimestres del año natural ; si el trabajador no presta los servicios durante todo el año, la distribución proporcional se efectuará teniendo en cuenta los periodos de tres meses o fracción en que se desarrolle la prestación de servicios dentro de cada año natural. No obstante, el trabajador podrá aceptar voluntariamente la realización durante el año natural de las horas complementarias que no se hayan trabajado en el trimestre correspondiente, o anticipar su realización en trimestre distinto.

b) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días, salvo aceptación voluntaria en caso de preaviso por tiempo inferior para atender necesidades urgentes.

Artículo 14.- Trabajos de distinta área, categorías y grupo profesional.

Los trabajadores en el momento del ingreso al trabajo se les definirá la categoría y grupo profesional de pertenencia según las distintas áreas de actividad que se detallan en la tabla salarial, de acuerdo con las funciones prevalentes que tienen que realizar.

Se acuerda la polivalencia funcional de las distintas categorías profesionales, grupos profesionales y áreas de actividad de los trabajadores de la empresa, que permitirá que los trabajadores puedan desempeñar funciones distintas a las que corresponde con su categoría profesional de acuerdo con la formación y conocimientos que vayan obteniendo a lo largo de su vida laboral. En caso de funciones de categoría inferior se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las categorías profesionales de 3ª de las áreas de juego, caja, recepción y máquinas ascenderán a la categoría de 2ª de forma automática cuando se acredite haber superado con suficiencia el aprendizaje de cinco juegos o bien de cinco unidades combinadas de juegos o actividades distintas de la habitual. Para el ascenso a categoría de jefe de mesa de 2ª será necesario que los aprendizajes antes mencionados se refieran a los de dicho grupo profesional. El aprendizaje del juego de Ruleta

Francesa se considerará como dos juegos a los efectos previstos para los ascensos en este apartado.

El ascenso de categoría 2ª a categoría 1ª se efectuará discrecionalmente por la empresa mediante las oportunas pruebas de selección, comprometiéndose la empresa a alcanzar un nivel de ocupación de categoría 1ª del 10% de la plantilla de cada grupo profesional en cada área, durante la vigencia del presente convenio.

Asimismo la empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio a cubrir un mínimo de quince jefes de mesa en la plantilla, siempre que disponga de personal suficientemente preparado.

Los trabajadores que asciendan al grupo profesional de Jefe de mesa, tendrán derecho a ser evaluados sus conocimientos para ascender a categoría de 2ª en el plazo máximo de seis meses. Realizada la evaluación, la empresa comunicará su ascenso o las causas que lo impiden.

Artículo 15.- Ceses.

La Dirección de la empresa preavisará al trabajador de la finalización de su contrato, o en su caso, de la prórroga con una antelación mínima de quince días, si la contratación temporal es superior a un año. En caso de incumplimiento el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador con contrato temporal superior a un año, el plazo de preaviso será de siete días. Igualmente el incumplimiento obligará a indemnizar a la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 16.- Salario.

El salario base para cada una de las categorías, será el fijado en el anexo I de este convenio colectivo para cada año de vigencia del mismo.

Para la fijación de los salarios se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 36,2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, al personal de área de caja, con motivo del desempeño de esta específica función, se les abonará la cantidad de 30 euros, mensuales.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas de treinta

días de salario base. Se harán efectivas en la segunda quincena de los meses de Julio y de Diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral. Aquellos trabajadores que se incorporen o cese durante el año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 19.- Tronco de propinas.

I.- Participación ordinaria en el Tronco de Propinas.

Mensualmente se repartirá al personal con derecho a participación en el tronco de propinas una cantidad consistente en los porcentajes que a continuación se indican del total obtenido por este concepto:

Año 2003: el 32 %

Año 2004: el 33 %

Año 2005: el 34 %

Este concepto se devengará todos los días con derecho a retribución y en los casos de Incapacidad Temporal, de acuerdo con lo establecido en el Art. 20 del Convenio, así como durante los permisos y licencias retribuidas y Maternidad.

Para la distribución de la cantidad por categoría, se establece un sistema de puntos, relacionado en el anexo I. Para llevar a cabo cualquier modificación sobre los mismos, será necesario un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la empresa.

Mensualmente la empresa informará al Comité de Empresa de lo recaudado en propinas y dará copia de lo recaudado en ese mes, el punto y precio del punto.

La propina se incluirá en nómina como percepción no salarial.

II.- Participación extraordinaria en el Tronco de Propinas.

Con el objeto de estimular la realización del trabajo con la máxima perfección y el mejor servicio a los clientes y contribuir a la continuidad de la vinculación de los trabajadores con la empresa, se establece durante la vigencia de este Convenio, una participación extraordinaria en la propina de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- Base de cálculo.

La base de cálculo a tener en cuenta será el importe de los ingresos obtenidos en las mesas de juego (win) el año anterior incrementado con el I.P.C. real del año siguiente, en relación con el importe de los ingresos obtenidos por igual concepto en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Dicha comparación determinará el porcentaje aplicable para calcular la participación extraordinaria en el Tronco de Propinas.

Fórmula para el cálculo en el año 2003:

$$[WIN\ 2003 - (WIN\ 2002 * (1 + I.P.C.\ real\ 2003 / 100))] * 100$$

(WIN2002*(1+I.P.C real 2003/100))

Ejemplo de cálculo:

Win 2002: 100

Win 2003: 105

I.P.C. 2003: 3

$[105-(100*(1+3/100))]*100$

$(100*(1+3/100))$

Resultado 1,94 %

2. Porcentaje aplicable.

El porcentaje aplicable sera el determinado sobre las bases antes mencionadas, sin que en ningún caso pueda superar el I.P.C. real del año de cálculo incrementado en dos puntos.

3. Cálculo de la cuantía global de la participación extraordinaria en el Tronco de Propinas.

La cantidad global de la participación extraordinaria se calculará aplicando el porcentaje antes mencionado sobre la recaudación total anual de la propina.

4. Reparto de la participación extraordinaria en el Tronco de Propinas.

Para tener derecho al reparto de la participación extraordinaria será necesario que los trabajadores hayan prestado servicios en el año anterior y que mantengan relación vigente a la fecha de pago de la participación, efectuándose el reparto en proporción al tiempo de servicios prestado durante el año anterior y de acuerdo con el nº de puntos establecido para cada categoría en el anexo I del presente Convenio.

5. Pago de la participación extraordinaria en el Tronco de Propinas.

El pago de la participación extraordinaria se efectuará por años vencidos, abonándose el 50% en la nómina del mes de marzo y el otro 50% en la nómina del mes de septiembre.

Capítulo V

Condiciones sociales y asistenciales

Artículo 20.- Enfermedad y accidente.

Situaciones derivadas como consecuencia de la falta de asistencia al trabajo en caso de incapacidad temporal:

I. A) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

1. Los tres primeros días de baja oficial por enfermedad o accidente laboral la empresa abonará el cien por cien del salario y del tronco de propinas.

2. A partir del cuarto día de baja oficial y hasta el decimoquinto inclusive, se percibirá el 60 por ciento de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, completando la empresa hasta el cien por cien del salario, incluidas propinas en la primera baja, a partir del séptimo día en la segunda baja y a partir del

decimocuarto día en la tercera y sucesivas bajas dentro del mismo año natural.

3. Desde el día decimosexto hasta el vigésimo se percibirá el 60 por ciento de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la Seguridad Social, completando la empresa hasta el cien por cien del salario, incluidas propinas.

4. Cuando la permanencia en la situación de baja oficial alcance los veintiún días continuados, a partir de ese día inclusive, se percibirá el cien por cien del salario real, siendo con cargo a la Seguridad Social el 75 por ciento, completando la empresa hasta el cien por cien, incluidas las propinas.

B) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Desde el día siguiente a la baja por accidente de trabajo se percibirá el cien por cien de la percepción real, incluidas propinas. El día del accidente se cobra íntegro.

Todo lo establecido anteriormente y especialmente los complementos fijados a cargo de la empresa serán de aplicación, en tanto que la normativa que regula la prestación de Incapacidad Temporal no sea modificada o alterada.

II. Normas comunes para los casos A) y B):

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la Mutua Aseguradora, estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador, como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto y de una conducta normal que se corresponda con su estado.

III. Comisión de seguimiento de situaciones de Incapacidad Temporal.

Se constituye una comisión de seguimiento de situaciones de Incapacidad Temporal de carácter paritario, integrada por dos miembros designados por la empresa y dos designados por la representación legal de los trabajadores, también se designarán cuatro suplentes.

Los acuerdos de la comisión de seguimiento lo serán por mayoría de los asistentes, siendo indispensable que como mínimo esté presente en las reuniones un representante por cada una de las partes que conforman la misma.

Sus funciones serán las siguientes:

2.1. Determinar si con carácter excepcional, procede retirar el complemento hasta el cien por cien del salario garantizado y participación en el tronco de propinas de un empleado en situación de Incapacidad Temporal en el período de uno a veinte días de baja, en atención a circunstancias específicas que puedan concurrir.

2.2. Determinar con carácter excepcional si procede retirar el complemento antedicho a un empleado en

situación de Incapacidad Temporal con veintiún días o más de baja, en atención a las circunstancias específicas que puedan concurrir.

En los casos en que no proceda recibir el complemento regulado en el presente artículo, las cantidades que hubieran correspondido hasta el cien por cien del salario real, se destinarán a un FONDO SOCIAL, que será administrado por la comisión de seguimiento de situaciones de Incapacidad Temporal. Dicha comisión decidirá el destino social al que debe aplicarse el indicado fondo.

Artículo 21.- Ayuda por matrimonio.

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o estén inscritos en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, tendrá derecho a percibir una ayuda económica de 150 euros. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propinas.

Artículo 22.- Ayuda por natalidad.

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 90 euros por cada hijo. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propinas.

Artículo 23.- Vestuario.

Si la empresa impusiera un determinado tipo de uniformidad a los trabajadores, deberá dotarles anualmente de una uniformidad completa, que incluirá dos camisas, salvo que se considere que la anterior está en buen estado. Los trabajadores estarán obligados a usarlos y llevarlos en perfecto estado de conservación y limpieza.

La empresa consultará con el Comité de Empresa la elección de cambio de uniforme.

Artículo 24.- Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro de accidentes sean o no laboral, para sus trabajadores, el cual garantice un capital de 18.000 euros, en caso de fallecimiento y de 27.000 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, a percibir por sí mismos o por sus beneficiarios.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa.

Artículo 25.- Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos Laborales y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 26.- Jubilación.

Se fomentará la extinción del contrato por jubilación a los sesenta y cinco años salvo que el trabajador afectado no reúna los requisitos para acceder a prestaciones de jubilación.

Capítulo VI

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 27.- Clasificación.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 28.- Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1) El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2) De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicios para el trabajo que el trabajador tenga encomendado, en cuyo caso se clasificará de falta grave.

3) No presentar en el plazo de 48 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) Pequeños descuidos en la conservación de material.

5) El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio o se causara algún accidente, la falta pasaría a considerarse grave o muy grave, respectivamente.

6) No comunicar a la dirección de la empresa cualquier situación sobre Seguridad Social.

7) Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.

8) Falta notoria de aseo y limpieza personal, así como comer, beber, mascar goma o fumar, atendiendo al público.

9) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

10) Las discusiones con otros trabajadores de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sea dentro o fuera de horas de servicio. Si de una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.

Artículo 29.- Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo, cometidas en el período de un mes. Cuando se tuviese que relevar a otro trabajador, bastará una sola falta de puntualidad para que se considere como grave, siempre que se perjudique al servicio.

2) Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de un mes.

- 3) La simulación de enfermedad o accidente.
- 4) Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.
- 5) Discusiones con otros trabajadores en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.
- 6) Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo ropa de trabajo a ida o vuelta del trabajo.
- 7) La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.
- 8) Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.
- 9) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.
- 10) La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- 11) Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.
- 12) Falta de consideración hacia los clientes por razón de la propina.

Artículo 30.- Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

- 1) Más de diez faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el período de seis meses, veinte días durante un año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.
- 3) El robo, hurto o malversación, cometidos ya sea fuera o dentro de la empresa.
- 4) El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier pertenencia de la empresa.
- 6) El consumo de alcohol o drogas durante el servicio.
- 7) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
- 8) La embriaguez o el consumo de drogas fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.

10) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido tanto a la propia empresa como a sus clientes.

12) Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.

13) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a los trabajadores, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares.

14) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

15) El originar riñas y pendencias con otros empleados dentro de las dependencias de la empresa.

16) Tendrán el carácter de faltas graves y muy graves, a parte de las responsabilidades en que se pudiera incurrir, todo quebrantamiento de las funciones establecidas en el artículo 24 del Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Murcia.

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

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

19) El abuso de autoridad por parte de los Jefes. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así desea, el comité de empresa.

20) Malos tratos tanto de palabra como de obra, faltas de respeto y consideración e insultos o agresiones hacia los clientes.

Artículo 31.- Sanciones.

La sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - a. Amonestación por escrito
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2) Por faltas graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - b. Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.
- 3) Por faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b. Despido.

Capítulo VII**Acción sindical y garantías sindicales****Artículo 32.- Comité de empresa.**

El Comité de Empresa tendrá todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que la Ley determine o que se contengan en leyes posteriores.

Disposición final

Única.- Las tablas salariales que se incorporan como anexo del presente convenio se han confecciona-

do estableciendo unas mejoras del 4% en el año 2003, 3% en el año 2004 y 3% en el año 2005. En el supuesto de que el IPC real acumulado de los tres años de vigencia del convenio sea superior al 11%, los salarios se incrementarán en el porcentaje diferencial a partir del uno de enero del año 2006, sin perjuicio de las condiciones que puedan establecerse en el nuevo convenio colectivo a partir de dicha fecha o de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 3 para el supuesto de prórroga del presente convenio.

Anexo I**Tabla salarial y puntos de reparto del tronco de propina.**

CATEGORIAS				PUNTOS PROPINA	
				ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
AREA DE JUEGO	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005		
JEFE DE SECTOR	1.314,76	1.354,20	1.394,83	45	21
SUBJEFE DE SECTOR	1.210,65	1.246,97	1.284,38	43	21
JEFE DE MESA 1ª	1.065,78	1.097,76	1.130,69	40	21
JEFE DE MESA 2ª	830,37	855,28	880,94	35	21
JEFE DE MESA 3ª	767,33	790,35	814,06	30	21
CROUPIER 1ª	767,33	790,35	814,06	30	20
CROUPIER 2ª	682,25	702,72	723,80	20	20
CROUPIER 3ª	639,69	658,88	678,65	15	20
AREA DE CAJA					
JEFE DE CAJA	1.314,76	1.354,20	1.394,83	45	21
SUBJEFE DE CAJA	830,37	855,28	880,94	35	21
CAJERO 1ª	767,33	790,35	814,06	30	20
CAJERO 2ª	682,25	702,72	723,80	20	20
CAJERO 3ª	639,69	658,88	678,65	15	20
AREA DE MAQUINAS					
OPERAD MAQUINAS 1ª	767,33	790,35	814,06	30	20
OPERAD MAQUINAS 2ª	682,25	702,72	723,80	20	20
OPERAD MAQUINAS 3ª	639,69	658,88	678,65	15	20
AREA DE RECEPCION					
RECEPCIONISTA 1ª	767,33	790,35	814,06	30	20
RECEPCIONISTA 2ª	682,25	702,72	723,80	20	20
RECEPCIONISTA 3ª	639,69	658,88	678,65	15	20
AREA DE SEGURIDAD					
JEFE DE SEGURIDAD	1.314,76	1.354,20	1.394,83	0	19
PERSONAL DE SEGURIDAD 1ª	767,33	790,35	814,06	30	18
PERSONAL DE SEGURIDAD 2ª	682,25	702,72	723,80	20	18
PERSONAL DE SEGURIDAD 3ª	639,69	658,88	678,65	15	18
AREA DE ADMINISTRACION					
CONTABLE	1.077,44	1.109,76	1.143,06	10	18
ADMINISTRATIVO	829,92	854,82	880,46	10	18
COMERCIAL	767,33	790,35	814,06	15	18
AREA DE CAFETERIA					
JEFE DE BARRA	804,82	828,97	853,84	0	19
SUBJEFE DE BARRA	767,33	790,35	814,06	0	19
VALET	682,25	702,72	723,80	0	18
AYUDANTE VALET	639,69	658,88	678,65	0	18
AREA DE PERSONAL SERVICIOS					
LIMPIADOR/A MAÑANAS	562,33	579,20	596,57	0	18
LIMPIADOR/A NOCTURNA	639,69	658,88	678,65	0	18
APARCACOCHESES	639,69	658,88	678,65	0	18
MOZO PARKING	700,26	721,27	742,91	0	18

NOTA: A la categoría 3.ª le corresponde un punto adicional en tronco de propinas ordinarias por juego o actividad extra que domine.