

Manifiestan

Primero.- Que con fecha 4 de octubre de 2000, fue suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, un convenio de colaboración para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de Veterinario.

Segundo.- Que tal Convenio fue suscrito por el interés de ambas partes en fomentar y apoyar la línea de formación de profesionales que viene desarrollando el Colegio Oficial de Veterinarios. Dicho Convenio fue prorrogado anualmente hasta el 2006.

Tercero.- Que la cláusula quinta del mencionado Convenio establece que se entenderá prorrogado por años sucesivos, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Cuarto.- Que no ha habido denuncia de ninguna de las partes firmantes por lo que el Convenio se entiende prorrogado para el año 2007.

Y con estos antecedentes

Acuerdan

Primero.- Prorrogar para el año 2007, el Convenio suscrito el 4 de octubre de 2000 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo (hoy Consejería de Sanidad) y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de veterinario.

Segundo.- El presente Acuerdo estará vigente durante el año 2007.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Sanidad, **María Teresa Herranz Marín**.— Por el Colegio Oficial de Veterinarios, el Presidente, **Fulgencio Fernández Buendía**.

—

Consejería de Trabajo y Política Social

822 Resolución de 11-01-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Casino Rincón de Pepe, S.A. Exp. 39/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Casino Rincón de Pepe, S.A., (Código de Convenio número 3002572) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 5-07-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo

90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 11 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna**.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

“CASINO RINCÓN DE PEPE, S.A.”

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de empresa se negocia por la representación legal de la empresa CASINO RINCÓN DE PEPE, S.A. y por los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Capítulo I**Ámbitos de Aplicación****Artículo 1.- Ámbito 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 n.º 30/106170387.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

El presente convenio tienen una vigencia de tres años, del 01-01-06 al 31-12-08 y entrará en vigor el día de su publicación, sin perjuicio de que las condiciones retributivas y económicas se apliquen con efectos retroactivos al 01-01-2006, para el personal en plantilla de la empresa a la fecha de la firma del convenio.

La participación en el tronco de propinas, en el porcentaje previsto en el año 2006, comenzará a aplicarse a partir de la fecha de firma del presente convenio.

El quebranto de moneda, plus de transporte y condiciones sociales y asistenciales, comenzará a aplicarse a partir del 1 agosto 2006.

Las diferencias económicas que se produzcan como consecuencia de la aplicación del presente convenio, deberán ser abonadas en la nómina del mes de agosto de 2006.

Artículo 3.- Prorroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, salvo que las partes, con seis meses de antelación al vencimiento previsto acuerden su prórroga en otros términos.

La negociación del siguiente convenio comenzará seis meses antes del vencimiento, a instancia de cualquiera de las partes.

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 será 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 del 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 1.808 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.

Para un adecuado control de las horas efectivas de trabajo, todo el personal afectado por convenio deberá fichar a la entrada y salida del trabajo.

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 artículo 41 del E.T.

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 proceda debido a bajas imprevistas de personal o a 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. Sí debido a bajas imprevistas de personal no se pudiera realizar dicho cambio con la categoría profesional adecuada, la dirección autorizará una vez analizada la razón y de una forma excepcional dicho cambio con personal de otra categoría distinta. Para cambio de un turno a otro 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 continuadas e ininterrumpidas, pudiéndose acumular en periodos de dos semanas, disfrutando necesariamente dos días en cada semana natural.

Para posibilitar que el descanso del personal en sábado, domingos y festivos, sea lo más equitativo posible, el ciclo de cinco días de trabajo y dos de descanso podrá ampliarse en los casos necesarios a seis días de trabajo, recuperándose el tiempo de descanso no disfrutado a la mayor brevedad posible y de conformidad con el sistema de rotas que se establezca.

Por la actividad desarrollada, la empresa facilitará, de la forma más adecuada, el cambio de turno en los casos donde el trabajador tenga que realizar visitas al médico, preparación para el parto, o circunstancias similares.

En los grupos de trabajo pequeños o sometidos a turnos, en los que resulte difícilmente aplicable lo señalado en el párrafo anterior la empresa y el comité podrán acordar fórmulas especiales de organización de turnos que deberán respetar los acuerdos básicos de trabajo y descanso.

El personal que trabaja en las mesas de juego disfrutará de un descanso de quince minutos por cada hora y media trabajada y como máximo cada dos horas de trabajo cuando lo exijan las necesidades del servicio. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Todos los empleados que realicen jornada continuada de más de 6 horas dispondrán de quince minutos de descanso, que serán considerados 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 ésta.

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 al 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 de trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en Registro Público cuando ambos presten su servicio en la empresa. Asimismo se procurará unir a los periodos de vacaciones las libranzas de festivos no disfrutadas.

Los trabajadores con suspensión de contrato por maternidad, podrán disfrutar el periodo de vacaciones anuales pendientes a continuación de la referida suspensión, dentro del año natural.

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 dos días festivos adicionales, reduciéndose la jornada anual en 16 horas.

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, siempre que no coincida con la misma persona con la que se ha disfrutado licencia de convivencia de hecho.

- 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 que requiera, por razón de la distancia la obligación de pernoctar fuera del domicilio, el plazo será de cuatro días. El permiso se computará desde el día del hecho causante salvo que ese día el trabajador se haya incorporado al trabajo. En caso de necesidad de desplazamiento el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones o libres festivos. En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos el trabajador tendrá derecho a un día adicional de licencia, teniendo derecho prioritario a anticipar el disfrute de vacaciones y libranzas pendientes hasta final de año.

- 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 a partir de su incorporación y hasta 9 meses de edad del menor.

- 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 licencia suplementarios, retribuidos 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 las libranzas semanales o festivas para hacerla coincidir con el día de matrimonio.

- En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.- Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla. Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ningún trabajo en las actividades determinadas en este convenio.

c) Los trabajadores tendrán derecho igualmente a un periodo de excedencia máximo de 1 año para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, etc... no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 13.- Situación especial por embarazo.

Las trabajadoras afectadas por este convenio, que estén en periodo de gestación y que desarrollen su trabajo de pie o en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o 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 participando en el tronco de propinas del puesto anterior.

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

Durante la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a igual mejora de prestaciones que las previstas para situaciones de incapacidad temporal.

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 14.- 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 el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante el 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 prorrogas realizadas.

A la hora de cubrir vacantes, tendrá 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. Podrá pactarse por escrito un periodo de prueba con los siguientes plazos:

- Personal con responsabilidad de mando (Jefes 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 artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

1. Las horas complementarias no podrán exceder del 50% de las horas ordinarias contratadas.
2. 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 realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días, salvo situaciones para atender necesidades urgentes en las que no será necesario aviso con dicha antelación.

Artículo 15.- Trabajos de distinta área, categoría 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 corresponda con su categoría profesional, siempre y cuando la formación y conocimientos que vayan obteniendo a lo largo de su vida laboral, cumpliendo en todo caso lo establecido en la Ley de Juego de la Comunidad de Murcia. 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 lo habitual. Al personal de recepción que habitualmente realice funciones de cierre de mesas se le valorará como una actividad a los efectos de ascensos y propina. La dirección de la empresa dará la oportunidad del aprendizaje de cada juego a todos los trabajadores, sin distinción de ninguna clase, sobre los perfiles de los candidatos. Para el ascenso a categoría de jefe de mesa de 2ª será necesario que los aprendizajes antes mencionados se refieran a los distintos juegos 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 de 2ª a 1ª se efectuará discrecionalmente por la empresa mediante las oportunas pruebas de selección, comprometiéndose la empresa alcanzar un nivel de ocupación en categoría 1ª del 15% de la plantilla de cada grupo profesional en cada área, durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores que asciendan al grupo profesional de Jefe de Mesa de 3ª, tendrán derecho a que sus conoci-

mientos sean evaluados para el ascenso a la categoría de Jefes de Mesa de 2ª, en el plazo máximo de seis meses. Realizada la evaluación, la empresa comunicará su ascenso o las causas que lo impiden.

El personal con categoría operador de máquinas de 3ª deberá ser evaluado en el plazo máximo de 2 años para poder promocionar a la categoría de 2ª, debiendo valorarse especialmente los conocimientos sobre funcionamiento de las máquinas, mantenimiento básico y recaudación de máquinas.

Se crea la categoría de meritorio en las áreas profesionales de juego, caja, máquinas, recepción y seguridad, siendo la categoría de ingreso del personal de nueva contratación sin experiencia. El tiempo máximo de permanencia en dicha categoría será de seis meses, durante el cual tiene que acreditar la total capacitación para el desarrollo de su actividad profesional dentro del área a la que pertenezca debiendo ser evaluado obligatoriamente para su ascenso a la categoría de 3ª al finalizar el referido plazo.

Artículo 16.- 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 treinta 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 o indefinido, el plazo de preaviso será de quince 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 17.- 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, atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 18.- 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 35 euros mensuales.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

Artículo 19.- Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte los trabajadores percibirán la cantidad de 1 € por cada día de trabajo efectivo. La referida cantidad corresponde a trabajadores a tiempo completo, percibiéndose la parte proporcional en caso de trabajadores a tiempo parcial en función de las horas

de jornada realmente trabajadas, considerándose como jornada ordinaria la de 8 horas de trabajo.

No se tendrá derecho al plus de transporte cuando no se presten servicios, cualquiera que sea la causa de ello.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario.

Artículo 20.- 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 cesen durante el año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 21.- Tronco de Propina.

A.- 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 2006: 36%
- Año 2007: 36,5%
- Año 2008: 37%

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. 21 del Convenio, así como durante los permisos y licencias retribuidas y maternidad.

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

B.- 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:

I.- Base de cálculo:

La base de cálculo de la participación extraordinaria está constituida por la totalidad de la recaudación en concepto de propina del año anterior.

II.- Porcentaje:

El porcentaje aplicable sobre la base de cálculo se determinará en función de los ingresos por Win de acuerdo con la escala que se indica seguidamente.

III.- Escala:

La escala aplicable según los ingresos de Win para determinar el porcentaje aplicable a tener en cuenta es el siguiente:

ESCALA	
win	%
a partir de 9.000.000 €	1,00%
a partir de 9.250.000 €	1,25%
a partir de 9.500.000 €	1,50%
a partir de 9.750.000 €	1,75%
a partir de 10.000.000 €	2,00%
a partir de 10.250.000 €	2,25%
a partir de 10.500.000 €	2,50%
a partir de 10.750.000 €	2,75%
a partir de 11.000.000 €	3,00%
a partir de 11.250.000 €	3,25%
a partir de 11.500.000 €	3,50%
a partir de 11.750.000 €	3,75%
a partir de 12.000.000 €	4,00%
A partir de 12.250.000 €	4,25%
A partir de 12.500.000 €	4,50%
A partir de 12.750.000 €	4,75%
A partir de 13.000.000 €	5,00%

Por cada cantidad adicional de 250.000 € de Win que supere el límite superior previsto en la tabla anterior, el porcentaje aplicable se incrementará en el 0,25%.

IV.- Reparto de la cuantía global 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 prestados durante el año anterior y de acuerdo con el número de puntos establecidos para cada categoría en el anexo I del presente convenio.

V.- 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.

C.- La propina se incluirá en nómina como percepción no salarial.

Capítulo V

Condiciones Sociales y Asistenciales

Artículo 22.- 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. Durante los tres primeros días de baja oficial por enfermedad o accidente no laboral los trabajadores tendrán los siguientes derechos.

- Durante la primera baja dentro del año natural percibirá el 100% del salario base y propina.

- Durante la segunda baja dentro del año natural percibirá el 50% del salario base y no se percibirá propina.

- Durante la tercera baja y sucesivas dentro del año natural el trabajador no tendrá complemento con cargo a la empresa y no percibirá propina.

- Lo establecido en este apartado no tendrá efecto en el caso de enfermedad grave que requiera hospitalización, cobrándose el 100% de salario base y propina.

2. A partir del cuarto día de baja oficial y hasta el decimoquinto inclusive, se percibirá el 60% 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 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% 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%, completando la empresa hasta el cien por cien, incluidas las propinas.

II. 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.

III. 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.

Artículo 23.- Ayuda por Matrimonio

Los Trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 170 euros. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propina.

Artículo 24.- 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 100 euros por cada hijo. Esta ayuda se efectuará con cargo al 100% del tronco de propinas.

Artículo 25.- 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 26.- Seguro de accidentes.

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

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

Artículo 27.- Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 28.- Jubilación forzosa.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los trabajadores, la extinción del contrato de trabajo se producirá obligatoriamente por jubilación al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación correspondiente en su modalidad contributiva.

Cuando se produzca la extinción por dicha causa la empresa vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo de las prevista en la letra a de la referida disposición adicional.

Igualmente también será obligatoria la jubilación parcial a partir de los 60 años con una reducción de jornada del 85% en aquellos trabajadores que tengan cotizados 35 años a la S.S., pudiendo acumularse el 15% de la jornada

a realizar en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa. En estos casos la empresa también vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo indicada en el párrafo anterior.

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

Capítulo VI

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 29.- Clasificación:

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

Artículo 30.- 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 periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicios para el trabajo que se 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 con secuencia del abandono se causase perjuicio o 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 dentro de las dependencias del centro laboral, ya sea dentro o fuera de horas de servicio. Si una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.

11) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador haya sido debidamente informado.

Artículo 31.- Faltas graves.

Tendrán consideración de graves, las siguientes:

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

2) Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique. durante el periodo 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 se produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.

10) La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

11) Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.

12) Falta de consideración hacia los clientes por razón de la propina.

13) El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 32.- Faltas muy graves.

Tendrán dicha consideración, las siguientes:

1) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el periodo de dos meses.

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 sí 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 del 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 carácter de faltas graves o muy graves, a parte de la responsabilidad en que se pudiera incurrir, todo quebranto 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 el 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, al comité de empresa.

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

21) El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave al mismo trabajador, sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

Artículo 33.- Sanciones

Las 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.

Artículo 34. – Prescripción de las faltas.

Las faltas prescriben, de acuerdo con lo establecido en el Art. 60 del ET, a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves.

Capítulo VII

Acción sindical y garantías sindicales

Artículo 35.- 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.

Cuando los miembros del comité de empresa hagan uso de las horas sindicales de acuerdo con lo regulado en el ET., deberán preavisar a la dirección de la empresa con 48 horas como mínimo de antelación salvo caso de fuerza mayor o urgencia, debiendo aportar el oportuno justificante antes de finalizar el mes en curso en que se disfruten las referidas horas.

Artículo 36.- Comisión paritaria.

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

1. Composición.

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

2. Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

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

b) Seguimiento de la aplicación del convenio.

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

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

3. Funcionamiento.

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

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

Capítulo VIII

Solución Extrajudicial de Conflictos

Artículo 37.- Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005.

Disposición transitoria

ÚNICA.- A los efectos previstos en el Artículo 22 del convenio, el computo de bajas de incapacidad temporal durante el año 2006, solo afectará a las iniciadas a partir del día 1 de agosto.

Disposición final

Primera.- El plus de transporte regulado en el artículo 19 será revisado por las partes negociadoras del convenio en enero de 2007.

Segunda.- 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 2009, sin perjuicio de las condiciones que puedan establecerse en el nuevo convenio colectivo a partir de dicha fecha.

Tercera.- Documentación del Salario.

La documentación del salario se hará ajustándose al modelo de nómina que se une como Anexo II.

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO EMPRESA CASINO RINCÓN DE PEPE, S.A

CATEGORIAS	AÑOS						PUNTOS DE PROPINA	
	AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008		ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL		
AREA DE JUEGO								
JEFE DE SECTOR	1.450,62 €	20.308,68 €	1.494,14 €	20.917,94 €	1.538,96 €	21.545,48 €	45	22
SUBJEFE SECTOR	1.335,76 €	18.700,64 €	1.375,83 €	19.261,66 €	1.417,11 €	19.839,51 €	43	22
JEFE MESA 1ª	1.175,92 €	16.462,88 €	1.211,20 €	16.956,77 €	1.247,53 €	17.465,47 €	40	22
JEFE MESA 2ª	924,99 €	12.949,86 €	952,74 €	13.338,36 €	981,32 €	13.738,51 €	35	22
JEFE MESA 3ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	22
CROUPIER 1ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	20
CROUPIER 2ª	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	20	20
CROUPIER 3ª	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	15	20
CROUPIER MERITORIO	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	10	10
AREA DE CAJA								
JEFE DE CAJA	1.450,62 €	20.308,68 €	1.494,14 €	20.917,94 €	1.538,96 €	21.545,48 €	45	22
SUBJEFE DE CAJA	924,99 €	12.949,86 €	952,74 €	13.338,36 €	981,32 €	13.738,51 €	40	22
CAJERO 1ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	20
CAJERO 2ª	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	20	20
CAJERO 3ª	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	15	20
CAJERO MERITORIO	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	10	10
AREA DE MÁQUINAS								
OPERADOR MAQUINAS 1ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	20
OPERADOR MAQUINAS 2ª	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	20	20
OPERADOR MAQUINAS 3ª	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	15	20
OPERADOR MAQUINAS MERITORIO	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	10	10
AREA DE RECEPCIÓN								
RECEPCIONISTA 1ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	20
RECEPCIONISTA 2ª	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	20	20
RECEPCIONISTA 3ª	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	15	20
RECEPCIONISTA MERITORIO	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	10	10
AREA DE SEGURIDAD								
JEFE DE SEGURIDAD	1.450,62 €	20.308,68 €	1.494,14 €	20.917,94 €	1.538,96 €	21.545,48 €	0	19
SUBJEFE DE SEGURIDAD	924,99 €	12.949,86 €	952,74 €	13.338,36 €	981,32 €	13.738,51 €	40	19
SEGURIDAD 1ª	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	30	18
SEGURIDAD 2ª	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	20	18
SEGURIDAD 3ª	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	15	18
SEGURIDAD MERITORIO	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	10	10
AREA DE ADMINISTRACIÓN								
CONTABLE	1.188,78 €	16.642,92 €	1.224,44 €	17.142,21 €	1.261,18 €	17.656,47 €	10	18
ADMINISTRATIVO	924,48 €	12.942,72 €	952,21 €	13.331,00 €	980,78 €	13.730,93 €	10	18
COMERCIAL	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	15	18
AREA DE CAFETERIA								
JEFE DE BARRA	896,53 €	12.551,42 €	923,43 €	12.927,96 €	951,13 €	13.315,80 €	0	19
SUBJEFE DE BARRA	854,76 €	11.966,64 €	880,40 €	12.325,64 €	906,81 €	12.695,41 €	0	19
VALET	765,06 €	10.710,84 €	788,01 €	11.032,17 €	811,65 €	11.363,13 €	0	18
AYUDANTE VALET	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	0	18
AREA DE SERVICIOS								
LIMPIADOR/A NOCTURNA	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	0	18
LIMPIADOR/A DIURNA	630,57 €	8.827,98 €	649,49 €	9.092,82 €	668,97 €	9.365,60 €	0	18
APARCACOCHESES	717,33 €	10.042,62 €	738,85 €	10.343,90 €	761,02 €	10.654,22 €	0	18
MOZO DE PARKING	785,26 €	10.993,64 €	808,82 €	11.323,45 €	833,08 €	11.663,15 €	0	18

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

Consejería de Trabajo y Política Social

823 Resolución de 11-01-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Aguamur, S.L. Exp. 38/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de AGUAMUR, S.L., (Código de Convenio número 3002992) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 6-07-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 11 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAMUR S. L.

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1 AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL
- Artículo 2 VIGENCIA
- Artículo 3 PRORROGA Y DENUNCIA
- Artículo 4 COMPENSACION Y ABSORCIÓN
- Artículo 5 GARANTIA "AD PERSONAN"

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

- Artículo 6 RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA
- Artículo 7 GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS
- Artículo 8 MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Artículo 9 INGRESO EN LA EMPRESA. CONTRATACIÓN
- Artículo 10 PERIODO DE PRUEBA

CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Artículo 11 JORNADA
- Artículo 12 HORAS EXTRAORDINARIAS
- Artículo 13 NOCTURNIDAD

- Artículo 14 VACACIONES
- Artículo 15 PERMISOS Y LICENCIAS
- Artículo 16 EXCEDENCIAS

CAPITULO V. SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

- Artículo 17 RETRIBUCIONES
- Artículo 18 ANTIGÜEDAD
- Artículo 19 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- Artículo 20 PAGA EXTRA ANUAL
- Artículo 21 PLUS DE ASISTENCIA
- Artículo 22 PREMIO POR MATRIMONIO
- Artículo 23 PREMIO POR NATALIDAD
- Artículo 24 INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO
- Artículo 25 COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCI. NO LABORAL
- Artículo 26 COMPLEMENTO DE ACCI. LABORAL O ENF. PROFESIONAL
- Artículo 27 ANTICIPOS
- Artículo 28 PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 29 ORGANOS REPRESENTATIVOS

CAPITULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 30 ROPA DE TRABAJO
- Artículo 31 DE LOS REGISTROS

CAPITULO VIII. INTERPRET. DEL CONVENIO Y DISPOS. FINALES

- Artículo 32 COMISION PARITARIA
 - Artículo 33 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL
 - Artículo 34 COMPROMISO DE NORMALIDAD EN LOS SERVICIOS
 - Artículo 35 VINCULACION A LA TOTALIDAD
 - Artículo 36 LEGISLACION SUPLETORIA
 - Artículo 37 PARTES CONTRATANTES
- ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2006

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de la empresa "AGUAMUR, S.L.", en sus centros de trabajo de Murcia y su provincia.

Artículo 2. Vigencia

Las normas contenidas en este convenio tendrán una duración de 2 años y entrarán en vigor el día 1 de enero de 2006, a cuya fecha se retrotraerán todos sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2007.