

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/2880/2018, de 19 d'octubre, 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 de Tarragona, SLU, i Casino Castell de Peralada, SLU (codi de conveni núm. 79000253011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona SLU, Casino de Tarragona SLU, Casino Castell de Peralada SLU (codi conveni núm. 79000253011994), subscrit en dates 16 d'abril de 2018 i 25 de setembre de 2018, per la Federació de Serveis Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i pels representants de l'empresa, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, 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, 19 d'octubre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

XIII Conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, S.L.U. Casino Tarragona, S.L.U. Casino Castillo de Peralada, S.L.U.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts i àmbit funcional

CVE-DOGC-A-18338035-2018

1.1. Són parts signants del present conveni, d'una part les empreses Gran Casino de Barcelona S.L.U., Casino Tarragona S.L.U. i Casino Castillo de Perelada, S.L.U i d'altra la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el 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 a les empreses Gran Casino de Barcelona, S.L.U., Casino Tarragona, S.L.U. i Casino Castillo de Perelada, S.L.U, situades, respectivament a les poblacions de Barcelona, Sant Pere de Ribes (Barcelona), Tarragona i Perelada (Girona).

Article 2

Àmbit personal

Estan compreses a l'àmbit d'aquest conveni totes les persones que ostentin la qualitat de treballador 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 del 2018.

Article 4

Durada

La durada del present conveni serà de 3 anys, finalitzant la seva vigència el dia 31 de desembre de de 2020.

Article 5

Denúncia i pròrroga

A partir de l'1 de gener de 2021, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament any rere any, excepte en el cas de denúncia fefaent efectuada per qualsevol de les parts signants amb un mes d'antelació a la finalització del present conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6

Prelació de normes

Les normes contingudes en el present conveni, regularan les relacions entre les tres empreses i el seu personal, amb caràcter preferent o prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles matèries en què les estipulacions són diferents de les establertes per aquestes disposicions, que s'han d'entendre compensades amb el conjunt de les condicions d'aquest conveni, d'acord amb el que preveu 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 allò previst a l'article 84.2 del ET, mentre es mantingui vigent.

Article 7

Compensació

Les condicions que es pacten en aquest conveni, substituiran, i compensaran les existents a les empreses en el

CVE-DOGC-A-18338035-2018

moment de 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 últimes, subsistint el conveni en els 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 considerats globalment.

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

Capítol II

Comissió paritària

Article 10

Comissió paritària

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

10.2. La Comissió paritària estarà integrada per 4 vocals en representació de les empreses i uns altres 4 vocals, per FeSMC-UGT, a raó d'1 per Casino Tarragona, S.L.U. i Casino Castell de Peralada, S.L.U. i 2 per Gran Casino de Barcelona, S.L.U., amb quatre suplents.

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

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, en el seu 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, 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 en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

10.4. Seguiment i control del valor punt: les parts signants es comprometen a reunir-se dins del 1er trimestre de cada any 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:

José Luís Cernuda, Francisco Cruces, Xavier Ballena, José Manuel Toledano.

Suplents:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

Manel Abella, José Miguel Beneroso.

Per FeSMC-UGT:

Titulars:

Helena Fernández Casas, Luis Orta Buari, Jaime Soriano, Xavier González Moreno.

Suplents:

Xavier Lozano, Bernardo Cabezas

10.6. L'actuació d'aquesta comissió s'ajustarà al següent procediment: en relació amb les discrepàncies o queixes, així com la resta de 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, ha de resoldre.

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.

Capítol III

Contractació

Article 11

Facultat d'organització del treball

L'organització tècnica i pràctica del treball és competència i responsabilitat exclusiva de la Direcció de l'empresa, 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 el casino, 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 en el qual vagi a ser destinat.

La Direcció de cada casino informará el comitè de les contractacions que s'efectuïn de personal no directiu, i facilitarà a l'interessat còpia del contracte de treball en un termini màxim de deu dies.

D'acord amb el vigent reglament de casinos de joc, tot el personal que ingressi per prestar serveis a l'empresa haurà d'obtenir el preceptiu document professional o credencial, lliurada per l'organisme competent, autoritzant-lo per a tal activitat, de manera que sense aquest requisit tots els contractes de treball que poguessin signar seran considerats condicionals, adquirint eficàcia tan sol des del moment en què sigui obtinguda l'esmentada autorització.

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 posteriorment, però, en tot cas, constituirà 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.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries objecte del 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 realització de les hores complementàries amb un preavís de tres dies.

Les hores complementàries efectivament treballades es retribuiran com a 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 en el registre de control d'assistència o marcatge, i el seu abonament s'inclourà en el 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 al casino, inclòs el personal subjecte a contracte de durada determinada, quedarà subjecte a un període prova de la següent durada:

Directius i llicenciats: 6 mesos.

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

Resta de personal: 15 dies.

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 al dia de la seva cessació, així com a la liquidació de les parts proporcionals de vacances i complements de venciment superior al mes, que li corresponguin.

La situació d'incapacitat temporal durant el període de prova, no interromp el còmput del mateix, ni impedirà que qualsevol de les parts exerciti el dret d'extinció del contracte que es regula en el paràgraf anterior.

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 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 que 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 de Reglament de casinos de joc, aprovat per Ordre de 9 de gener de 1979, llevat d'en els supòsits en què la retirada de l'esmentada autorització s'efectués per l'autoritat especificant que és per un període no superior a 6 mesos.

En aquest últim supòsit, el contracte quedarà en suspens, durant el període de retirada temporal del permís, sense dret a percebre cap retribució per l'empleat. Quan la retirada de credencial sigui motivada per fets que impliquin faltes laborals comeses als casinos, 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.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

16.3. Quan la causa del cessament sigui per voluntat del treballador, aquest haurà de preavisar l'empresa, per escrit, amb l'antelació mínima de 30 dies, si es tracta de personal pertanyent a les funcions i categories que a 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 als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per mitjà dels grups professional, és a dir, atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en 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 en l'article següent, seran obligatòriament classificats en grups professionals dins 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 desenvolupin els treballadors. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupi estarà enquadrada en un grup professional dels establerts en el 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 a aquest, 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 a un treballador un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

18.2. La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que li són pròpies, 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, d'acord amb les regles de mobilitat que preveu l'article 21 (Mobilitat funcional) del present conveni, i sempre dins de l'àrea funcional establerta per a 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 que per a la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per a 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

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 ocupar el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

18.3.2. Iniciativa: factor que per a la seva valoració 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 que per a la seva valoració 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 que per a la seva valoració 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 que per a la seva valoració 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 que s'exerceix el comandament.

18.3.6. Complexitat: factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en 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 en els casinos, dins de les divisions orgàniques funcionals en què es descompon la mateixa.

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 per a l'eficaç utilització 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 en 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:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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, subdirectors 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 econòmic-financeres 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 solament 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-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 els 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 aconseguides durant el dia. Com a exemple, el cap de cuina.

19.3. Grup professional 2

Críteris generals: són treballadors/ores 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'administratius, 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 assumeixen 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 de totes les incidències que s'esdevinguin en el 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 dos idiomes estrangers. Exemple: tasques pròpies dels maître.
7. Tasques de segon cap de cuina, que comprèn la previsió per al consum de les diferents partides, comprovant

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 reboster.

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. Ha 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

Críteris generals: són aquells treballadors/ores 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:

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 i 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, i és 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 requereixin 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 als 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 citat, 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

CVE-DOGC-A-18338035-2018

plantes, tenint sota les seves ordres als jardiniers.

10. Activitats que requereixin coneixements i preparació a nivell de categoria/càrrec d'oficial, executa els treballs de construcció, manteniment, conservació i reparació, amb plena autonomia i responsabilitat, i en un grau de perfecció i qualitat total. Són funcions d'oficials de 1a.

19.5. Grup professional 4

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

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialista (Mòduls nivell 3) o Certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de qualificacions professionals vigent complementada amb formació en el lloc de treball, i en el seu defecte, coneixements adquirits en el desenvolupament 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, 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 en el 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 en el 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 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 exigeixen 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 en el grup professional 3, i que no requereixen un grau elevat d'experiència. Són tasques pròpies de l'oficial administratiu de segona.
6. Tasques de recepció de tota mena de mercaderies i comprovació de tots les comandes realitzades, amb responsabilitat de donar el vistiplau, fent els assentaments en els 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 hagi estat confiats. Caldrà dominar els estils de la cuina nacional, estrangera i de règim; així com l'art de presentar els àpats i muntatges de peces. Ha 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

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 2^a.

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

Críteris 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 el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls 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'acompliment 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 de joc de 2a, i l'operador de supervisió i control de 2a, que exerceix les mateixes funcions que les descrites en el 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 pastisseria) en tot el que aquest li ordeni i execució de totes les missions 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 capacitat 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, les 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 jardineros de 1^a.
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:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

1. Dins de l'àrea funcional de Joc es correspondria amb les funcions del crupier de 3a, caixer de 3a, assistent de joc de 3a, i l'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 les 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-aparcament.
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 en el 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/ores que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau 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, qui 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 del 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 finalitats:

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

20.2. Promocions: la promoció dins d'un grup professional i nivell retributiu, en tot cas l'ascens a un grup professional superior tindrà lloc com a resultat de les valoracions realitzades per la Direcció.

20.3. Repartiment de punts: 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 un dels tres anys de vigència del conveni.

A l'efecte de repartir els punts de promoció les empreses faran una entrevista anual d'acompliment (EAD), per avaluar de forma contínua el treball de tots els empleats en base als següents factors: puntualitat, imatge, atenció al públic, professionalitat i absentisme (excloent les situacions descrites en l'article 52 d) de l'ET. 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 o treballadora que dins l'any següent causi baixa a l'empresa per qualsevol motiu, les empreses hauran de repartir aquests punts amb la finalitat 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 en els 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 l'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 o treballadora 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.

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 podrà 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 següents criteris:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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

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

L'empresa ha de comunicar 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 en el 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'ET.

Capítol V

Jornada de treball

Article 23

Jornada

La jornada de treball per a tot el personal de les àrees de joc i hosteleria contractat a jornada completa, serà de 1.800 hores de treball efectives a l'any, i 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 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, les empreses 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 del 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 el casino segons la seva zona d'ubicació, temporada, dies de la setmana, concurrència de grups, espectacles, promocions, etc., segons els esquemes de distribució que s'estableixen en els apartats següents.

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:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

a) Per 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'indiquen 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 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 l'esmentada 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.

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 tals 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 que s'indica a l'apartat 3, l'empleat haurà d'emplenar 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 hores extraordinàries.

El còmput d'hores, atès el sistema de control 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 tingui 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 assignat en l'horari previsional, haurà 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 en 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 representants del Comitè d'empresa, per al seguiment de la jornada de 9 hores.

Article 25

Descans setmanal

25.1. El descans setmanal del personal, s'estructurarà en la forma necessària perquè les necessitats del casino

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 en l'apartat 3 de l'article 24.

25.5. La Direcció del casino quedarà facultada per modificar, en tot moment, la distribució dels descansos planificada en l'horari previsional, d'acord amb les necessitats de personal que puguin sorgir en el transcurs de la seva aplicació, tant si tals necessitats sorgeixen a causa de la substitució d'absents, malalts, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic, amb l'obligació de comunicar les alteracions amb 5 dies d'antelació de conformitat amb allò previst a l'article 34 de l'ET.

En aquests supòsits, l'empresa traslladarà a una altra data les hores de descans inicialment planificades, en forma que s'empleni 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 quatrissetmanal 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 en els dies en què les mateixes es presentin d'acord amb el calendari general i del local aplicable a la població en la qual es trobi ubicat cada casino.

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

En el supòsit 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.

Amb anterioritat a 15 de novembre 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 d'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 al 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 següent forma:

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, es planificaran a 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.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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.

En vista de les opcions, la Direcció de cada casino, comunicarà els torns de vacances assignats, segons les necessitats de treball.

27.5. En el supòsit que el període de vacances coincideixi totalment o parcial amb una incapacitat temporal s'estarà a la regulació prevista a l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment.

Article 28

Permisos i llicències

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

28.1 El permís per trasllat del domicili habitual s'estendrà a 2 dies, no computant-se com a tal el mer 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 esmentats límits.

28.3. Permís 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 2 dies que estableix l'article 37.3.b) de l'Estatut dels treballadors. El treballador ha de justificar la causa d'aquest permís.

28.4. Permís 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.

En el cas que el treballador/ora tingui dret a la llicència retribuïda de l'article 37.3.b) pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, es podrà gaudir aquest permís de manera consecutiva o alterna, mentre persisteixi el fet causant que hagi originat el permís.

Article 29

Permís per lactància

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 o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

29.2. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, pot substituir aquesta hora d'absència del treball per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé acumular-lo en 19 dies hàbils. No obstant això, les persones treballadores amb contracte a temps parcial que prestin el seu treball durant 3 dies a la setmana o menys podran gaudir d'aquest dret d'acumulació en proporció als dies de prestació de treball setmanal.

29.3. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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.

La petició de reingrés s'haurà de fer dins del període de gaudi de l'excedència, en els supòsits d'excedència voluntària. 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 de 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.

Capítol VI

Percepcions salarials

Article 31

Sistemes de retribució

La retribució del personal dels casinos, en forma general i per a tots els grups professionals, s'estructura partint d'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 32

Sou base

Serà el que per a cada categoria 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 l'esmentat 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 sigui superior al salari conveni, la Comissió paritària del conveni procedirà a regularitzar les taules salarials als efectes d'ajustar i rectificar els salaris que puguin haver quedat per sota del SMI.

Article 33

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 34

CVE-DOGC-A-18338035-2018

Plus de conveni

34.1. S'estableix un plus de conveni la quantia anual del qual serà la que s'assenyala per a cada grup professional i/o lloc de 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.

34.2. Atesa l'especial naturalesa de les activitats dels casinos, el plus de conveni comprèn i compensa expressament qualsevol altre complement salarial que pogués correspondre al personal.

Article 35

Hores extraordinàries

35.1. 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.

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

Article 36

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

36.1. En 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 1 i del valor anual de la garantia ad personam de l'article 33.

36.2. Per tenir dret a cada una d'aquestes gratificacions serà necessari haver treballat efectivament en 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 finalitat de la prestació de serveis el del mes en el qual cessi, si l'ha treballat complet, en cas contrari, el mes anterior.

Article 37

Retribucions fixes

Les retribucions fixes per a cada grup professional i nivell seran les que es desglossen a 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 l'esmentada taula.

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

Article 38

Pagament de les retribucions salarials

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

38.2. 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.

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

38.4. El gaudi de les vacances no modificarà la cadència del pagament de les retribucions que es regula en

CVE-DOGC-A-18338035-2018

aquest article, però els empleats que el sol·licitin, tindran dret a percebre una bestreta, en iniciar les seves vacances, de l'import del 90 per 100 de les retribucions que aproximadament meritaria durant els dies que romanguin de vacances. Aquesta bestreta serà deduïda i regularitzada en la nòmina del mes corresponent.

38.5. 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 39

Retribució per serveis extraordinaris del personal d'hoteleria

El personal de l'àrea funcional d'hoteleria, 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 40

Retribucions variables hoteleria

S'estableix una paga d'incentius per al personal d'Hoteleria que estarà vinculada a la facturació conjunta dels 3 casinos descomptant les invitacions, promocions, descomptes, despeses de personal, tornejos i intercompanyia. 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 en el mes de desembre de cada any de vigència del present conveni.

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

Article 41

Càlcul de la retribució durant les festes, les vacances, els permisos retribuïts de tots els empleats, així com de les absències retribuïdes dels empleats pertanyents al 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, amb la mateixa forma en la qual l'hagués percebut l'empleat, d'haver prestat serveis efectivament en les esmentades situacions.

Article 42

Especialitats en la retribució del personal a temps parcial

42.1. Personal de l'àrea funcional de joc: es calcularà per dies efectius de treball, i per cada dia treballat se li prorratejarà la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extres de juny i desembre.

42.2. Personal de la resta d'àrees funcionals (hoteleria, serveis generals i administració). Es calcularà per hores efectives de treball, per cada hora treballada se li prorratejarà la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extres de juny i desembre.

42.3. La quantia per dia que reflecteixen les taules salarials inclou la prorrata dels anteriors conceptes.

Capítol VII

Percepcions extra-salarials

Article 43

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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, S.L.U, Gran Casino de Barcelona, S.L.U. i Casino Castillo de Perelada, S.L.U.

Article 44

Càlcul del valor punt

44.1. Per a cada un dels anys 2018, 2019 i 2020 les parts negociadores determinaran el percentatge de les propines recaptades que s'utilitzaran com fórmula de càlcul del valor punt.

44.2. 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 a l'apartat anterior (44.1). 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 44.1 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.

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

44.4. De l'esmentada assignació individual, es deduiran les retribucions fixes meritades en el mes corresponent per l'empleat a qui es refereix l'article 37, 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.

44.5. Si amb l'assignació individual resultant no es cobrissin els imports dels conceptes retributius indicats, s'anticiparan per 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 45 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 45

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.

45.1. Sub-àrea del personal de taules, recepció i de supervisió i control:

| Grup professional | Punts |
|-------------------|---------|
| Grup 1 | 44 a 48 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | |
|--------|---------|
| 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 |

45.2. Sub-àrees 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 46

Distribució del tronc de propina

Del total import de propines recaptades durant l'any natural en els 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 en el següent apartat.

La fracció B estarà formada pel sobrant de propina i es destinarà a altres conceptes en la forma establerta en l'apartat 46.2 d'aquest article.

46.1.- Fracció A

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

1. Participació ordinària de l'empleat en el tronc de propines segons l'article 44.3. i concordants d'aquest conveni.
2. Participació extraordinària en 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 propina, d'acord amb l'escalat de l'Annex III. L'esmentada participació s'abonarà en dos períodes diferenciats:

2.1. Al juny:

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 amb 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 en el mes de juny 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 en 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 en la nòmina del mes de desembre, i tindran dret a participar tots els empleats compresos en l'àmbit personal del conveni de l'àrea funcional de joc, amb contracte vigent en el 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 li correspongui l'ascens segons les normes establertes a l'article 19, percebrà, 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 que preveu l'Annex II.

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 euros. Els treballadors amb contracte a temps parcial el cobriran en proporció a la seva jornada.

46.2.- 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 37, 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 en favor dels empleats i la promoció i atencions a clients.

5. Despeses de formació i perfeccionament professional.

Article 47

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 emprin estrís de la seva propietat, segons el costum del sector, percebran en concepte de compensació pel desgast d'aquests estrís la quantitat de 90,19 € el 2018, 91,72 € el 2019, i 93,28 € el 2020.

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

Article 48

Pagament de la participació en el tronc de propines

CVE-DOGC-A-18338035-2018

La participació ordinària en el tronc de propines es meritara 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 49

Càlcul de la participació en el tronc propina 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 en 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 VII

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

Article 50

Percepcions durant la situació d'Incapacitat Temporal

50.1. Els empleats que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal, qualsevol que sigui la contingència, percebran, com a complement a l'acció protectora de la Seguretat Social, els complements següents

- a) Si l'índex d'absentisme individual, derivat de processos d'Incapacitat Laboral per contingència comuna, no supera el 2% dins del període dels 12 últims mesos, percebrà el 100% del que hagués percebut d'estar en actiu.
- b) En cas de superar-se l'esmentat índex, en les condicions anteriors, percebrà el 75% del que hagués percebut d'estar en actiu.
- c) En cas d'accident laboral (inclòs el cas d'accident in itinere), i hospitalització derivada de malaltia comuna, pel temps que duri la mateixa, l'empleat de baixa percebrà el 100% del que hagués percebut d'estar en actiu.
- d) En qualsevol cas, la quantitat mínima a percebre per dia en les situacions expressades, serà la corresponent al 150 per 100 del salari mínim interprofessional, amb el límit màxim del salari real de l'empleat.

50.2. En les percepcions establertes 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 51

Pla de pensions

S'acorda promoure la constitució d'un pla de pensions de la modalitat d'ocupació, que es regirà pel disposat 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 mixt, amb aportacions idèntiques per l'empresa i treballador, fraccionant-se mensualment.
- b) Tindran de dret a ser partícips tots els empleats amb una antiguitat reconeguda de dos anys.
- c) L'adscripció serà voluntària.
- d) Qualsevol partípic 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

CVE-DOGC-A-18338035-2018

que les estableixi.

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

g) La quantia de les aportacions per al personal de l'àrea funcional de joc serà:

Fins als 30 anys d'edat: 126,11 €

Fins als 45 anys d'edat: 297,03 €

Fins a l'edat ordinària de jubilació: 561,80 €

Aquestes quanties seran revaloritzades durant els anys 2019 i 2020 en la mateixa proporció que l'increment salarial pactat.

Els partícips d'aquest grup que no vulguin estar inclosos en el tram que per edat li correspon, podran optar a 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, hoteleria i serveis generals serà el que resulti d'aplicar els següents percentatges sobre el salari anual brut de l'any anterior del partícip:

Fins als 45 anys: 1,0%

De 45 a 55 anys: 1,5%

Més de 55 anys: 2,0%

Article 52

Premi per matrimoni i natalitat

52.1. 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, les següents quanties: 730,97 € si es contrau matrimoni durant el 2018, 743,40 € si es contrau matrimoni durant el 2019, i 756,04 € si es contrau matrimoni durant el 2020.

52.2. 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, les següents quanties: 674,02 € si el naixement es produeix el 2018, 685,47 € si el naixement es produeix el 2019, i 697,13 € si el naixement es produeix el 2020.

Article 53

Subsidi per fills disminuïts

Els empleats amb fills disminuïts físics o psíquics, que els tinguin reconeguts la discapacitat per la Seguretat Social o altre organisme competent, percebran de l'empresa un subsidi mensual de les següents quanties: 77,85 € durant 2018, 79,17 € durant 2019, i 80,52 € durant 2020.

Article 54

Assegurança col·lectiu vida i accidents

Els empleats seran beneficiaris, inclòs en el pla de pensions, d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva, subscripta pels casinos, al seu exclusiu càrrec, en la que es garanteix un capital de:

Defunció: 30.000 euros

Mort per accident: 60.000 euros

Mort per accident de circulació: 90.000 euros

Invalidesa permanent total: 50.000 euros

Invalidesa permanent absoluta: 100.000 euros

Article 55

Pla d'orientació i formació professional

55.1. 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 una correcta inserció professional, tant en l'empresa actual com en el futur.

55.2. En el pla d'orientació i formació, es realitzaran, amb càrrec a les empreses, cursos de Formació Professional d'interès general, tals com a 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.

55.3. 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 concordes amb la seva problemàtica.

Capítol IX

Règim disciplinari

Article 56

Potestat disciplinària

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

Article 57

Faltes i la seva classificació

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

57.1. Són faltes lleus, les següents:

- a) D'una a tres faltes de puntualitat de l'assistència al treball, (fins trenta minuts de retard) sense la justificació deguda, comeses dins del període d'un mes.
- b) No cursar dins de les 24 hores següents la baixa corresponent quan es falti al treball per motius d'I.T.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada, encara quan 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.
- d) Les distraccions o falta d'atenció en el treball de caràcter lleu.
- e) Petites distraccions en la conservació del material, si es produïssin perjudicis d'escassa consideració en el mateix.
- f) Falta de netedat, neteja personal i modificacions no autoritzades en l'aspecte físic i presentació exigits per la Direcció.
- g) No atendre el públic amb la diligència deguda.
- h) 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 en forma maliciosa, es considerarà falta greu.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

- i) Les discussions, comentaris o converses sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències del casino, durant actes de servei. Si tals discussions produïssin escàndol notori podran ser considerades com a molt greu.
- j) Faltar al treball un dia al mes, llevat que existeixi causa que ho justifiqui.
- k) Canviar-se de roba abans de l'hora de sortida quan no estigui expressament autoritzat per l'empresa.
- l) Tirar papers, draps, burilles, closques, deixalles, etc., fora dels llocs destinats a tal finalitat.
- m) Realitzar trucades durant les hores de treball efectiu que no estiguin relacionades amb el mateix, llevat que estiguin autoritzades per l'empresa, als seus telèfons.
- n) Deixar robes o efectes personals fora dels vestuaris.
- o) No donar immediat avís dels desperfectes o anormalitats observades a les màquines, aparells o materials al seu càrrec.
- p) 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.

57.2. 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.
- b) Faltar dos dies al treball durant un període de trenta dies o tres dies en un període de 90 dies sense causa que ho justifiqui.
- c) Les distraccions, negligències i falta d'atenció al treball, que tinguin transcendència, per la pertorbació que originin en el mateix, o per la desatenció que pugui presentar cap al client.
- d) No atendre el públic amb la correcció deguda.
- e) La mera desobediència a les ordres expressives 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 útils, instal·lacions o equips del casino, fins i tot quan això ocorri fora de la jornada de treball.
- i) L'embriaguesa o el consum de drogues, fora d'actes de servei que repercuteixi 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 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.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

57.3. Són faltes molt greus, les següents:

- a) Més de deu faltes no justificades, de puntualitat en l'assistència al treball, comeses dins d'un període de sis mesos, o quinze durant un any.
- b) Faltar tres o més dies al treball durant un període de trenta dies, o quatre o més en un període de 90 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 en 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, estris 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.
- 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.
- 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 blasfèmia habitual, 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) L'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 no estant autoritzat per a això.
 - q.6. Transportar fitxes, plaques o diners durant el seu servei en l'interior del casino de forma diferent de la prevista a les normes de funcionament dels jocs, o guardar-los de forma 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.

CVE-DOGC-A-18338035-2018

La relació de faltes que s'expressa, té caràcter enunciatiu i no limitador, 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 58

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 d'ocupació i sou fins tres dies.
- b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de quatre a quinze dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de setze dies a seixanta, acomiadament.

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

Article 59

Procediment per a la imposició de sancions

59.1. 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.

59.2. La Direcció de cada casino donarà compte 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.

59.3. 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 el mateix 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 del casino, o encomanar la seva substantiació 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 que intenti valer-se, i perquè el comitè emeti l'informe, no serà superior a 7 dies naturals.
- e) La Direcció del casino, en l'expedient per faltes molt greus, podrà adoptar, com a mesura cautelar, la suspensió d'ocupació i sou 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 d'ocupació i sou.

Article 60

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 començarà 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

CVE-DOGC-A-18338035-2018

el supòsit d'haver-se efectuat així la notificació, en el cas de faltes lleus, encara que la sanció no tingui efectivitat, totalment o parcialment, en la mateixa data en la qual se li notifiqui.

Article 61

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 la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió.

Capítol X

Uniformitat i roba de feina

Article 62

Uniformes

62.1. 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 forma 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, a to amb l'experiència dilatada i nivell dels casinos europeus.

Els empleats durant la seva jornada laboral hauran d'atendre al públic amb respecte i diligència, hauran de tenir una bona imatge (polit, 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, els 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. Els esmentats uniformes seran facilitats pels casinos o bé s'abonarà el seu import o s'indicarà on 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 de cuidar aquests, el seu càrrec, del seu manteniment, neteja i planxada, de manera que presentin a tota hora un aspecte impecable. Amb caràcter general, els empleats que usin uniforme hauran d'aportar, al seu càrrec, les peces que es detallen, o seus similars: els empleats de l'Àrea funcional de joc i d'hostaleria (personal de restauració), han de portar sabates negres, i mitges negres o mitjons negres.

62.2. 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 63

Roba de feina

63.1. 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.

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

Article 64

Locals a disposició del comitè

Cada comitè dels 3 casinos, podran utilitzar en els moments que ho necessitin un local en el qual hi haurà una

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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 pels casinos.

Capítol XI

Revalorització de las condicions retributives

Article 65

Revalorització per als anys 2018, 2019 i 2020

L'increment per l'any 2.018 serà d'un 2,00% amb efectes de l'1/1/2018

L'increment per l'any 2.019 serà d'un 1,70% amb efectes de l'1/1/2019.

L'increment per l'any 2.020 serà d'un 1,70% amb efectes de l'1/1/2020.

Les taules salarials per cadascun dels anys són les que s'indiquen a l'Annex I.

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/ores i les empreses incloses en el 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 existeixen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà 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 de la vigència del conveni.

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 transitòries

Primera

Jubilació

1.- Les parts signants del conveni es comprometen, a que en el moment en el que la legislació permeti la jubilació forçosa, a reunir-se per incloure aquesta possibilitat a l'articulat del conveni, tenint en compte el redactat anterior del IX Conveni col·lectiu.

2.- Respecte a la jubilació parcial s'estarà al que disposa la legislació vigent en cada moment. En qualsevol cas, tots els treballadors acollits als plans de jubilació parcial registrats a l'INSS, i que a partir dels 61 anys compleixin totes les condicions per jubilar-se, excepte l'edat, podran acordar amb l'empresa el seu canvi a la situació de jubilació parcial.

3.- Les empreses vinculades pel conveni acceptaran les peticions de jubilació parcial a partir de l'edat i en les condicions establertes per la legislació vigent en cada moment. No obstant això, l'accés a les jubilacions parcials serà efectiu tan aviat com es disposi d'un rellevista adequat per al personal jubilat parcial.

Segona

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 en el Tribunal Laboral de Catalunya per a la solució del conflicte.

Tercera

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, del 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.

Annex I

Taules salarials XIII Conveni col·lectiu casinos de Catalunya 2018

A) Àrea funcional – joc

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total | Salari dia | Salari hora |
|------|--------|-------------|--------------|-----------|------------|-------------|
| JG1 | grup 1 | 12.270,87 | 18.741,85 | 31.012,73 | 137,83 | 17,23 |
| JG2 | Grup 2 | 12.270,87 | 16.285,96 | 28.556,83 | 126,92 | 15,86 |
| JG3 | Grup 3 | 10.634,75 | 11.309,78 | 21.944,53 | 97,53 | 12,19 |
| JG4 | Grup 4 | 10.225,73 | 6.767,25 | 16.992,98 | 75,52 | 9,44 |
| JG5 | Grup 5 | 10.225,73 | 4.153,04 | 14.378,77 | 63,91 | 7,99 |
| JG6 | Grup 6 | 10.225,73 | 2.471,71 | 12.697,43 | 56,43 | 7,05 |
| JG7 | Grup 7 | 10.225,73 | 1.963,95 | 12.189,68 | 54,18 | 6,77 |

B) Àrea funcional–administració

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|------|--------|-------------|--------------|-----------|------------|-------------|------------|
| AG1 | Grup 1 | 8.857,49 | 22.735,96 | 31.593,45 | 140,42 | 17,55 | 20,23 |
| AG2 | Grup 2 | 8.857,49 | 19.167,39 | 28.024,88 | 124,56 | 15,57 | 17,94 |
| AG3 | Grup 3 | 8.857,49 | 15.598,80 | 24.456,29 | 108,69 | 13,59 | 15,67 |
| AG4 | Grup 4 | 8.857,49 | 9.484,73 | 18.342,21 | 81,52 | 10,19 | 11,75 |
| AG5 | Grup 5 | 8.857,49 | 6.427,69 | 15.285,18 | 67,93 | 8,49 | 9,49 |
| AG6 | Grup 6 | 8.857,49 | 4.593,48 | 13.450,97 | 59,78 | 7,47 | 8,62 |
| AG7 | Grup 7 | 8.857,49 | 3.676,36 | 12.533,85 | 55,71 | 6,96 | 8,03 |

C) Àrea funcional–hoteleria

| Cod. | Grup | Salari Base | Plus Conveni | Total | Salari dia | Salari hora | Salari extra | Hora serv. extra |
|-------|--------------------|-------------|--------------|-----------|------------|-------------|--------------|------------------|
| HG1 | Grup 1 | 8.857,49 | 21.712,87 | 30.570,37 | 135,87 | 16,98 | 19,58 | 19,58 |
| HG2 | Grup 2 | 8.857,49 | 18.044,42 | 26.901,92 | 119,56 | 14,95 | 17,23 | 17,23 |
| HG3 | Grup 3 | 8.857,49 | 14.375,98 | 23.233,47 | 103,26 | 12,91 | 14,88 | 14,88 |
| HG4 | Grup 4 | 8.857,49 | 11.930,35 | 20.787,84 | 92,39 | 11,55 | 13,31 | 13,31 |
| HG4N2 | Grup 4 nivell 2 | 8.857,49 | 11.714,32 | 20.571,81 | 91,43 | 11,43 | 13,20 | 13,20 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | | | | | |
|-------|-----------------|----------|-----------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| HG5 | Grup 5 | 8.857,49 | 10.299,93 | 19.157,41 | 85,14 | 10,64 | 12,26 | 12,26 |
| HG5N2 | Grup 5 nivell 2 | 8.857,49 | 10.034,99 | 18.892,48 | 83,97 | 10,50 | 12,13 | 12,13 |
| HG6 | Grup 6 | 8.857,49 | 8.261,82 | 17.119,31 | 76,09 | 9,51 | 10,97 | 10,97 |
| HG7 | Grup 7 | 8.857,49 | 7.102,10 | 15.959,59 | 70,93 | 8,87 | 10,22 | 10,22 |

D) Àrea funcional–serveis generals

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2018 | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|-------------|-----------------|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| SGG1 | Grup 1 | 8.857,49 | 21.712,87 | 30.570,36 | 135,87 | 16,98 | 19,58 |
| SGG2 | Grup 2 | 8.857,49 | 18.044,42 | 26.901,91 | 119,56 | 14,95 | 17,23 |
| SGG3 | Grup 3 | 8.857,49 | 13.087,05 | 21.944,54 | 97,53 | 12,19 | 14,09 |
| SGG4 | Grup 4 | 8.857,49 | 9.027,38 | 17.884,87 | 79,49 | 9,94 | 11,48 |
| SGG5 | Grup 5 | 8.857,49 | 8.261,91 | 17.119,40 | 76,09 | 9,51 | 10,97 |
| SGG6 | Grup 6 | 8.857,49 | 5.982,03 | 14.839,52 | 65,95 | 8,24 | 9,51 |
| SGG6N2 | Grup 6 nivell 2 | 8.857,49 | 4.858,46 | 13.715,95 | 60,96 | 7,62 | 8,79 |
| SGG7 | Grup 7 | 8.857,49 | 4.003,43 | 12.860,92 | 57,16 | 7,14 | 8,24 |

2019

A) Àrea funcional–joc

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2019 | Salari dia | Salari hora |
|-------------|-------------|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| JG1 | Grup 1 | 12.479,48 | 19.060,47 | 31.539,94 | 140,18 | 17,52 |
| JG2 | Grup 2 | 12.479,48 | 16.562,82 | 29.042,29 | 129,08 | 16,13 |
| JG3 | Grup 3 | 10.815,55 | 11.502,05 | 22.317,59 | 99,19 | 12,40 |
| JG4 | Grup 4 | 10.399,56 | 6.882,30 | 17.281,86 | 76,81 | 9,60 |
| JG5 | Grup 5 | 10.399,56 | 4.223,64 | 14.623,21 | 64,99 | 8,12 |
| JG6 | Grup 6 | 10.399,56 | 2.513,73 | 12.913,29 | 57,39 | 7,17 |
| JG7 | Grup 7 | 10.399,56 | 1.997,34 | 12.396,90 | 55,10 | 6,89 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

B) Àrea funcional–administració

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2019 | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|------|--------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|
| AG1 | Grup 1 | 9.008,07 | 23.122,48 | 32.130,54 | 142,80 | 17,85 | 20,57 |
| AG2 | Grup 2 | 9.008,07 | 19.493,23 | 28.501,30 | 126,67 | 15,83 | 18,25 |
| AG3 | Grup 3 | 9.008,07 | 15.863,98 | 24.872,04 | 110,54 | 13,82 | 15,93 |
| AG4 | Grup 4 | 9.008,07 | 9.645,97 | 18.654,03 | 82,91 | 10,36 | 11,95 |
| AG5 | Grup 5 | 9.008,07 | 6.536,96 | 15.545,03 | 69,09 | 8,64 | 9,65 |
| AG6 | Grup 6 | 9.008,07 | 4.671,57 | 13.679,63 | 60,80 | 7,60 | 8,77 |
| AG7 | Grup 7 | 9.008,07 | 3.738,86 | 12.746,92 | 56,65 | 7,08 | 8,16 |

C) Àrea funcional–hoteleria

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2019 | Salari dia | Salari hora | Hora extra | Hora serv. extra |
|-------|-----------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|------------------|
| HG1 | Grup 1 | 9.008,07 | 22.081,99 | 31.090,05 | 138,18 | 17,27 | 19,92 | 19,92 |
| HG2 | Grup 2 | 9.008,07 | 18.351,18 | 27.359,25 | 121,60 | 15,20 | 17,52 | 17,52 |
| HG3 | Grup 3 | 9.008,07 | 14.620,37 | 23.628,44 | 105,02 | 13,13 | 15,13 | 15,13 |
| HG4 | Grup 4 | 9.008,07 | 12.133,17 | 21.141,24 | 93,96 | 11,75 | 13,54 | 13,54 |
| HG4N2 | Grup 4 nivell 2 | 9.008,07 | 11.913,46 | 20.921,53 | 92,98 | 11,62 | 13,42 | 13,42 |
| HG5 | Grup 5 | 9.008,07 | 10.475,02 | 19.483,09 | 86,59 | 10,82 | 12,47 | 12,47 |
| HG5N2 | grup 5 nivell 2 | 9.008,07 | 10.205,59 | 19.213,65 | 85,39 | 10,67 | 12,33 | 12,33 |
| HG6 | Grup 6 | 9.008,07 | 8.402,27 | 17.410,33 | 77,38 | 9,67 | 11,15 | 11,15 |
| HG7 | Grup 7 | 9.008,07 | 7.222,84 | 16.230,90 | 72,14 | 9,02 | 10,39 | 10,39 |

D) Àrea funcional–Serveis generals

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2019 | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|------|--------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|
| SGG1 | Grup 1 | 9.008,07 | 22.081,99 | 31.090,05 | 138,18 | 17,27 | 19,92 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | | | | |
|--------|-----------------|----------|-----------|-----------|--------|-------|-------|
| SGG2 | Grup 2 | 9.008,07 | 18.351,18 | 27.359,25 | 121,60 | 15,20 | 17,52 |
| SGG3 | Grup 3 | 9.008,07 | 13.309,53 | 22.317,60 | 99,19 | 12,40 | 14,33 |
| SGG4 | Grup 4 | 9.008,07 | 9.180,85 | 18.188,91 | 80,84 | 10,10 | 11,67 |
| SGG5 | Grup 5 | 9.008,07 | 8.402,36 | 17.410,43 | 77,38 | 9,67 | 11,15 |
| SGG6 | Grup 6 | 9.008,07 | 6.083,73 | 15.091,79 | 67,07 | 8,38 | 9,67 |
| SGG6N2 | Grup 6 Nivell 2 | 9.008,07 | 4.941,06 | 13.949,13 | 62,00 | 7,75 | 8,94 |
| SGG7 | Grup 7 | 9.008,07 | 4.071,49 | 13.079,55 | 58,13 | 7,27 | 8,38 |

2020

A) Àrea funcional – joc

| Cod. | Grup | Salari base | Plus Conveni | Total 2020 | Salari dia | Salari hora |
|------|--------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|
| JG1 | Grup 1 | 12.691,63 | 19.384,49 | 32.076,12 | 142,56 | 17,82 |
| JG2 | Grup 2 | 12.691,63 | 16.844,39 | 29.536,01 | 131,27 | 16,41 |
| JG3 | Grup 3 | 10.999,41 | 11.697,58 | 22.696,99 | 100,88 | 12,61 |
| JG4 | Grup 4 | 10.576,36 | 6.999,30 | 17.575,65 | 78,11 | 9,76 |
| JG5 | Grup 5 | 10.576,36 | 4.295,44 | 14.871,80 | 66,10 | 8,26 |
| JG6 | Grup 6 | 10.576,36 | 2.556,46 | 13.132,81 | 58,37 | 7,30 |
| JG7 | Grup 7 | 10.576,36 | 2.031,29 | 12.607,65 | 56,03 | 7,00 |

B) Àrea funcional–Administració

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2020 | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|------|--------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|
| AG1 | Grup 1 | 9.161,20 | 23.515,56 | 32.676,76 | 145,23 | 18,15 | 20,92 |
| AG2 | Grup 2 | 9.161,20 | 19.824,62 | 28.985,82 | 128,83 | 16,10 | 18,56 |
| AG3 | Grup 3 | 9.161,20 | 16.133,66 | 25.294,87 | 112,42 | 14,05 | 16,20 |
| AG4 | Grup 4 | 9.161,20 | 9.809,95 | 18.971,15 | 84,32 | 10,54 | 12,15 |
| AG5 | Grup 5 | 9.161,20 | 6.648,09 | 15.809,30 | 70,26 | 8,78 | 9,81 |
| AG6 | Grup 6 | 9.161,20 | 4.750,98 | 13.912,19 | 61,83 | 7,73 | 8,91 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | | | | |
|-----|--------|----------|----------|-----------|-------|------|------|
| AG7 | Grup 7 | 9.161,20 | 3.802,42 | 12.963,62 | 57,62 | 7,20 | 8,30 |
|-----|--------|----------|----------|-----------|-------|------|------|

C) Àrea funcional–Hoteleria

| Cod. | Grup | Salari base | Plus conveni | Total 2019 | Salari dia | Salari hora | Hora extra | Hora serv. extra |
|-------|-----------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|------------------|
| HG1 | Grup 1 | 9.161,20 | 22.457,38 | 31.618,58 | 140,53 | 17,57 | 20,26 | 20,26 |
| HG2 | Grup 2 | 9.161,20 | 18.663,15 | 27.824,35 | 123,66 | 15,46 | 17,82 | 17,82 |
| HG3 | Grup 3 | 9.161,20 | 14.868,92 | 24.030,12 | 106,80 | 13,35 | 15,39 | 15,39 |
| HG4 | Grup 4 | 9.161,20 | 12.339,43 | 21.500,64 | 95,56 | 11,94 | 13,77 | 13,77 |
| HG4N2 | Grup 4 Nivell 2 | 9.161,21 | 12.115,99 | 21.277,20 | 94,57 | 11,82 | 13,65 | 13,65 |
| HG5 | Grup 5 | 9.161,20 | 10.653,10 | 19.814,30 | 88,06 | 11,01 | 12,68 | 12,68 |
| HG5N2 | Grup 5 Nivell 2 | 9.161,21 | 10.379,08 | 19.540,29 | 86,85 | 10,86 | 12,54 | 12,54 |
| HG6 | Grup 6 | 9.161,20 | 8.545,10 | 17.706,31 | 78,69 | 9,84 | 11,34 | 11,34 |
| HG7 | Grup 7 | 9.161,20 | 7.345,62 | 16.506,83 | 73,36 | 9,17 | 10,57 | 10,57 |

D) Àrea funcional–Serveis generals

| Cod. | Grup | Salari base | Plus Conveni | Total 2020 | Salari dia | Salari hora | Hora extra |
|--------|-----------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|
| SGG1 | Grup 1 | 9.161,20 | 22.457,38 | 31.618,58 | 140,53 | 17,57 | 20,26 |
| SGG2 | Grup 2 | 9.161,20 | 18.663,15 | 27.824,35 | 123,66 | 15,46 | 17,82 |
| SGG3 | Grup 3 | 9.161,21 | 13.535,79 | 22.697,00 | 100,88 | 12,61 | 14,57 |
| SGG4 | Grup 4 | 9.161,21 | 9.336,92 | 18.498,13 | 82,21 | 10,28 | 11,87 |
| SGG5 | Grup 5 | 9.161,20 | 8.545,20 | 17.706,41 | 78,70 | 9,84 | 11,34 |
| SGG6 | Grup 6 | 9.161,20 | 6.187,15 | 15.348,35 | 68,21 | 8,53 | 9,83 |
| SGG6N2 | Grup 6 Nivell 2 | 9.161,21 | 5.025,06 | 14.186,26 | 63,05 | 7,88 | 9,09 |
| SGG7 | Grup 7 | 9.161,20 | 4.140,70 | 13.301,90 | 59,12 | 7,39 | 8,52 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

Annex II

Plus de responsabilitat

2018

| Sub-àrea del personal de taula | | | | Sub-àrea personal de caixa, recepció i control | | | |
|--------------------------------|----|----------|----------|------------------------------------------------|----|----------|----------|
| | | Anual | | | | Anual | |
| | | Grup 2 | Grup 3 | | | Grup 2 | Grup 3 |
| 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 | 574,82 | -- | Grup 3 | 37 | 574,82 | -- |
| | 37 | 1.149,63 | -- | | 36 | 1.149,63 | -- |
| | 36 | 1.724,45 | -- | | 35 | 1.724,45 | -- |
| | 35 | 2.299,26 | -- | | 34 | 2.299,26 | -- |
| | 34 | 2.874,08 | -- | | 33 | 2.874,08 | -- |
| Grup 4 | 33 | 3.448,89 | 287,41 | Grup 4 | 32 | 3.448,89 | 287,41 |
| | 32 | 4.023,71 | 574,82 | | 31 | 4.023,71 | 574,82 |
| | 31 | 4.598,52 | 862,22 | | 30 | 4.598,52 | 862,22 |
| | 30 | 5.173,34 | 1.149,63 | | 29 | 5.173,34 | 1.149,63 |
| | 29 | 5.748,15 | 1.437,04 | | 28 | 5.748,15 | 1.437,04 |
| Grup 5 | 28 | -- | 1.724,45 | Grup 5 | 27 | -- | 1.724,45 |
| | 27 | -- | 2.011,85 | | 26 | -- | 2.011,85 |
| | 26 | -- | 2.299,26 | | 25 | -- | 2.299,26 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | | | | |
|--------|----|----|----------|--------|----|----|----------|
| | 25 | -- | 2.586,67 | | 24 | -- | 2.586,67 |
| | 24 | -- | 2.874,08 | | 23 | -- | 2.874,08 |
| Grup 6 | 23 | -- | -- | Grup 6 | 22 | -- | -- |
| | 22 | -- | -- | | 21 | -- | -- |
| | 21 | -- | -- | | 20 | -- | -- |
| | 20 | -- | -- | | 19 | -- | -- |
| | 19 | -- | -- | | 18 | -- | -- |
| Grup 7 | 18 | -- | -- | Grup 7 | 17 | -- | -- |
| | 17 | -- | -- | | 16 | -- | -- |
| | 16 | -- | -- | | 15 | -- | -- |
| | 15 | -- | -- | | 14 | -- | -- |
| | 14 | -- | -- | | 13 | -- | -- |

2019

| Sub-àrea del personal de taula | | | | Sub-àrea personal de caixa, recepció i control | | | |
|--------------------------------|----|----------|--------|------------------------------------------------|----|----------|--------|
| | | Anual | | | | Anual | |
| | | Grup 2 | Grup 3 | | | Grup 2 | Grup 3 |
| 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 | 584,59 | -- | Grup 3 | 37 | 584,59 | -- |
| | 37 | 1.169,17 | -- | | 36 | 1.169,17 | -- |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | | | | |
|--------|----|----------|----------|--------|----|----------|----------|
| | 36 | 1.753,77 | -- | | 35 | 1.753,77 | -- |
| | 35 | 2.338,35 | -- | | 34 | 2.338,35 | -- |
| | 34 | 2.922,94 | -- | | 33 | 2.922,94 | -- |
| Grup 4 | 33 | 3.507,52 | 292,30 | Grup 4 | 32 | 3.507,52 | 292,30 |
| | 32 | 4.092,11 | 584,59 | | 31 | 4.092,11 | 584,59 |
| | 31 | 4.676,70 | 876,88 | | 30 | 4.676,70 | 876,88 |
| | 30 | 5.261,29 | 1.169,17 | | 29 | 5.261,29 | 1.169,17 |
| | 29 | 5.845,87 | 1.461,47 | | 28 | 5.845,87 | 1.461,47 |
| Grup 5 | 28 | -- | 1.753,77 | Grup 5 | 27 | -- | 1.753,77 |
| | 27 | -- | 2.046,05 | | 26 | -- | 2.046,05 |
| | 26 | -- | 2.338,35 | | 25 | -- | 2.338,35 |
| | 25 | -- | 2.630,64 | | 24 | -- | 2.630,64 |
| | 24 | -- | 2.922,94 | | 23 | -- | 2.922,94 |
| Grup 6 | 23 | -- | -- | Grup 6 | 22 | -- | -- |
| | 22 | -- | -- | | 21 | -- | -- |
| | 21 | -- | -- | | 20 | -- | -- |
| | 20 | -- | -- | | 19 | -- | -- |
| | 19 | -- | -- | | 18 | -- | -- |
| Grup 7 | 18 | -- | -- | Grup 7 | 17 | -- | -- |
| | 17 | -- | -- | | 16 | -- | -- |
| | 16 | -- | -- | | 15 | -- | -- |
| | 15 | -- | -- | | 14 | -- | -- |
| | 14 | -- | -- | | 13 | -- | -- |

2020

| 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-18338035-2018

| | | | | | | | |
|--------|----|----------|----------|--------|----|----------|----------|
| Grup 1 | 48 | -- | -- | Grup 1 | 47 | -- | -- |
| | 47 | -- | -- | | 46 | -- | -- |
| | 46 | -- | -- | | 45 | -- | -- |
| | 45 | -- | -- | | 44 | -- | -- |
| | 44 | -- | -- | | 43 | -- | -- |
| Grup 2 | 43 | -- | -- | | 42 | -- | -- |
| | 42 | -- | -- | | 41 | -- | -- |
| | 41 | -- | -- | | 40 | -- | -- |
| | 40 | -- | -- | | 39 | -- | -- |
| | 39 | -- | -- | | 38 | -- | -- |
| Grup 3 | 38 | 594,53 | -- | Grup 3 | 37 | 594,53 | -- |
| | 37 | 1.189,05 | -- | | 36 | 1.189,05 | -- |
| | 36 | 1.783,58 | -- | | 35 | 1.783,58 | -- |
| | 35 | 2.378,10 | -- | | 34 | 2.378,10 | -- |
| | 34 | 2.972,63 | -- | | 33 | 2.972,63 | -- |
| Grup 4 | 33 | 3.567,15 | 297,27 | Grup 4 | 32 | 3.567,15 | 297,27 |
| | 32 | 4.161,68 | 594,53 | | 31 | 4.161,68 | 594,53 |
| | 31 | 4.756,20 | 891,78 | | 30 | 4.756,20 | 891,78 |
| | 30 | 5.350,73 | 1.189,05 | | 29 | 5.350,73 | 1.189,05 |
| | 29 | 5.945,25 | 1.486,32 | | 28 | 5.945,25 | 1.486,32 |
| Grup 5 | 28 | -- | 1.783,58 | Grup 5 | 27 | -- | 1.783,58 |
| | 27 | -- | 2.080,84 | | 26 | -- | 2.080,84 |
| | 26 | -- | 2.378,10 | | 25 | -- | 2.378,10 |
| | 25 | -- | 2.675,37 | | 24 | -- | 2.675,37 |
| | 24 | -- | 2.972,63 | | 23 | -- | 2.972,63 |
| Grup 6 | 23 | -- | -- | Grup 6 | 22 | -- | -- |
| | 22 | -- | -- | -- | 21 | -- | -- |
| | 21 | -- | -- | -- | 20 | -- | -- |
| | 20 | -- | -- | -- | 19 | -- | -- |
| | 19 | -- | -- | -- | 18 | -- | -- |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

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

Annex III

Participació extraordinària a la propina

Àrea funcional de joc 2018-2010

| Propina | Percentatge |
|-----------------------|-------------|
| >0<4.800.000 | 5,0% |
| >4.800.000<5.000.000: | 35% |
| >5.000.000<6.000.000: | 55% |
| >6.000.000: | 60% |

Annex IV

Paga d'incentius d'hoteleria

| Des de | Fins | % | Incentiu |
|------------|------------|-------|----------|
| 0 | 10.000.000 | | 55.000 |
| 10.000.001 | 10.100.000 | 0,60% | 60.600 |
| 10.100.001 | 10.200.000 | 0,65% | 66.300 |
| 10.200.001 | 10.300.000 | 0,70% | 72.100 |
| 10.300.001 | 10.400.000 | 0,75% | 78.000 |
| 10.400.001 | 10.500.000 | 0,80% | 84.000 |
| 10.500.001 | 10.600.000 | 0,85% | 90.100 |
| 10.600.001 | 10.700.000 | 0,90% | 96.300 |
| 10.700.001 | 10.800.000 | 0,95% | 102.600 |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | |
|------------|------------|-------|---------|
| 10.800.001 | 10.900.000 | 1,00% | 109.000 |
| 10.900.001 | 11.000.000 | 1,05% | 115.500 |
| 11.000.001 | 11.100.000 | 1,10% | 122.100 |
| 11.100.001 | 11.200.000 | 1,15% | 128.800 |
| 11.200.001 | 11.300.000 | 1,20% | 135.600 |
| 11.300.001 | 11.400.000 | 1,25% | 142.500 |
| 11.400.001 | 11.500.000 | 1,30% | 149.500 |
| 11.500.001 | 11.600.001 | 1,35% | 156.600 |
| 11.600.002 | 11.700.000 | 1,40% | 163.800 |
| 11.700.001 | 11.800.000 | 1,45% | 171.100 |
| 11.800.001 | 11.900.000 | 1,50% | 178.500 |

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 XIIIè conveni basat en grups professionals, s'estableix la següent taula d'equivalències:

| Codi I | 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 | 1 |
| 52 | Cap de caixa | Joc | | |
| 32 | Cap assistent de joc | Joc | | |
| 62 | Cap supervisió i control | Joc | | |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | |
|-----|----------------------------------|---------------|---|---|
| 465 | Subcap equip administratiu | Administració | | |
| 90 | Maître de 1a | Hostaleria | | |
| 140 | Segon cap cuina | Hostaleria | | |
| 145 | Cap de partida 1a | Hostaleria | | |
| 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 | | |
| 275 | Magatzemista de 1a | Administració | | |
| 345 | Especialista de 1a | Serveis g. | | |
| 8 | Croupier de 1a | Joc | | |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | |
|-----|-----------------------------------|---------------|---|---|
| 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/2a 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 | Netejadors/ores bugaderia 1a | Serveis g. | | |
| 396 | Netejadors/ores bugaderia 2a | Serveis g. | | |
| 485 | Auxiliar administratiu 1a | Administració | | |
| 10 | Croupier de 3a | Joc | | |

CVE-DOGC-A-18338035-2018

| | | | | |
|-----|--------------------------------------|---------------|---|---|
| 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 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. | | |

(18.338.035)