CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5839 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero S. A., para el periodo 2015-2016.*

Código 39000572011984.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S. A., para el periodo 2015-2016, suscrito con fecha 22 de marzo de 2016, por la Comisión negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-5839

CONVENIO COLECTIVO
"GRAN CASINO DEL SARDINERO" S. A.

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo, regirá en la Empresa GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A. (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, nº 1.

ART. 1. BIS. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes por parte de la empresa la sociedad GRAN CASINO DEL SARDINERO S.A., y por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa. Las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de los trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de los trabajadores incluidos en la plantilla de personal del Casino, y representados por el Comité de Empresa que lo suscribe.

Asimismo estarán también comprendidos aquellos trabajadores que ingresen en la plantilla en lo sucesivo, dentro de cualquiera de las categorías recogidas en este Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, aquellas actividades referidas a servicios de cafetería, restaurante y sala de fiestas, que se regirán por lo dispuesto en el Convenio Regional de Hostelería de Cantabria, con la única excepción del Jefe de Equipo de Hostelería, que se regirá por el presente Convenio.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2.015, y tendrá una duración y vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2.016.

Artículo 4º.- DENUNCIA O PRORROGA

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones pactadas en el Convenio, continuarán en tanto no se negocie y firme uno nuevo.

Artículo 5º - COMISION MIXTA

Cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obligadas, así como, las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro representantes de la Empresa y cuatro trabajadores,

CVE-2016-5839

votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de diez días. Una vez cubierto este requisito y previo a la solución de los posibles conflictos vía judicial o vía conflicto colectivo, huelga, etc.; se establece el cauce del ORECLA, como unidad de negociación obligatoria en cualquiera de los casos. Si resultase sin avenencia se estará en posibilidad de elevar el conflicto a cauces superiores.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores, consideradas en cómputo anual.

Artículo 7º - JORNADA DE TRABAJO

a) La jornada máxima semanal será de treinta y ocho horas y media, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena. Se podrá ampliar la jornada hasta el máximo de 40 horas en temporada alta, que comprende la Semana Santa y el verano, (que a estos efectos se extiende desde el 15 julio al 31 agosto), la jornada semanal podrá ser de 40 horas respetando la jornada máxima diaria y el descanso entre jornadas. Las horas que resulten a compensar, respecto a la jornada habitual de 38,5 horas, se deducirán retrasando la hora de entrada al trabajo.

b) Los días de descanso del personal sujeto al horario de juego serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establecen la Dirección y el Comité.

   Se facilitará, siempre que sea posible a los matrimonios, los días de descanso y vacaciones en la misma fecha.

   El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario, con la notificación a la Dirección, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, pudiendo acumular días de descanso ilimitados, trabajando como máximo doce días continuados.

c) La empresa se compromete a tener personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo, sin necesidad de trabajar horas extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible, se tuviesen que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.

d) El personal de juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.

e) La Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar el recoger tiempo de mesa y descansos, sirviendo como base de negociación los tiempos que se vienen realizando en la actualidad, los cuales se respetarán durante la vigencia de este convenio.

f) Los descansos diarios considerados como tiempo de trabajo efectivo, serán los

CVE-2016-5839

habituales hasta la actualidad, siendo como mínimo de 20 minutos cada uno de ellos para el personal de juego y de media hora diaria como mínimo, salvo casos excepcionales para el resto del personal.

Artículo 8º.- NORMAS DE CARÁCTER GENERAL

a) La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional, será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

b) La Dirección de la Empresa, podrá hacer uso de la MOVILIDAD FUNCIONAL para asignar funciones distintas a sus trabajadores, tanto superiores como inferiores y correspondientes a grupos profesionales distintos (Juego, Caja, Recepción Máquinas de Azar), siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

1.- Que concurran razones de índole técnica u organizativa que justifiquen dicha MOVILIDAD FUNCIONAL.

2.- Que el trabajador afectado, cuente con la correspondiente formación profesional al respecto.

3.-Que no vulnere la Ley de Juego.

4.- Que la Dirección de la Empresa comunique su decisión y sus motivos a los representantes de los trabajadores.

5.- Que la apertura y cierre de cada departamento, no lo efectúe un trabajador que esté realizando polivalencia funcional fuera de su grupo profesional, (Salvo caso de fuerza mayor).

6.- El trabajador que realice funciones de un puesto de superior salario al que le corresponde en atención al puesto que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir la retribución económica superior durante el desempeño de las mismas. Y si por necesidades de la actividad productiva, se destinase a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de inferior retribución al suyo, éste mantendrá la superior retribución.

Artículo 9.- RECLAMACIONES

Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquier empleado podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto del Comité de Empresa.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

CVE-2016-5839

Artículo 10º.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

GRUPO I. JUEGO

Los trabajadores de este grupo se encargan de la supervisión y dirección de los juegos en las mesas, de la apertura y cierre de las mismas y de realizar todas las operaciones necesarias para efectuar los juegos que existan o puedan existir en la sala de juego del Casino, cumpliendo con la normativa vigente en materia de juego.

Jefe de Sector A
Jefe de Sector B

Croupier A
Croupier B
Aspirante Croupier A
Aspirante Croupier B

GRUPO II. CAJA

Los trabajadores de este grupo se encargan de efectuar todas las operaciones de cambios, cobros y pagos de dinero y fichas que se realizan en las Cajas del Casino, también intervienen en la apertura y cierre de las mesas de juego y efectúan la guarda y custodia de los fondos depositados en Caja.

Cajero A
Cajero B
Aspirante Cajero

GRUPO III. RECEPCION

Los trabajadores de este grupo se encargan de toda la atención y necesidades de los clientes en su acceso y salida del Casino, asimismo realican las funciones de admisión, acogida y guardarropía.

Recepcionistas / Fisonomistas A
Recepcionistas / Fisonomistas B
Aspirante Recepcionista / Fisonomista

GRUPO IV. MAQUINAS DE AZAR

Los trabajadores de este grupo se encargan de toda la atención de los clientes dentro de la sala de máquinas, de la información, mantenimiento y limpieza de las máquinas de azar, y de hacer cumplir la normativa de la sala de máquinas.

Operador Máquinas A
Operador Máquinas B

CVE-2016-5839

Aspirante Operador Máquinas

GRUPO V. ADMINISTRACION

Los trabajadores de este grupo se encargan de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del Casino.

Administrador Jefe
Oficial de 1ª administración
Oficial de 2ª administración
Auxiliar administrativo
Telefonista
Operador Control de Accesos
Secretaria de Dirección
Secretaria
Servicios complementarios, comercial y relaciones públicas.

GRUPO VI. HOSTELERIA

Los trabajadores de este grupo se encargan de prestar los servicios de restauración/hostelería y de la atención de los clientes en la barra y sala de juego.

Jefe de Equipo
Rigiéndose por el Convenio de Hostelería de Cantabria, el resto de los trabajadores que realicen sus funciones en la Hostelería.

Artículo 11ª.- PROMOCIONES Y ASCENSOS

La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cuál se tomarán como referencia las siguientes circunstancias:

a) Haber superado de forma satisfactoria la Evaluación del Desempeño realizada de forma periódica, tomando como referencia un periodo de 2 años previo a la posible fecha de promoción. Se estima como satisfactorio el haber superado con un 75 % de éxito la puntuación en cada uno de los factores objeto de evaluación.

b) Realización de los cursos de formación necesarios que capacite al empleado para poder realizar cualquier función del puesto de trabajo para el cual promociona.

c) Se fija un máximo para todas las categorías de 4 años de permanencia excepto en las de Aspirante a Croupier B (Juego), Aspirante a Cajero (Caja), Aspirante a Recepcionista (Recepción), Aspirante a Operador de Máquinas (Máquinas de Azar), para las cuales, e indistintamente de la sección, se fija como tiempo máximo de permanencia 2 años a partir de su contratación con contrato de carácter indefinido, o 2 años y medio de antigüedad en la empresa.

Artículo 12º.- COBERTURA DE PLAZAS

INGRESOS.- Para el ingreso de nuevos empleados se tendrá en cuenta:

1. Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.
2. Lo que dice la legislación vigente.

CVE-2016-5839

3. Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.

4. En igualdad de méritos, tendrán preferencia quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho los hijos y los cónyuges de los trabajadores jubilados o fallecidos.

5. Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

Artículo 13º.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

15 días para el personal no cualificado.
60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS

a. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.

b. Si al producirse la vacante por excedencia, no se cubre la plaza, una vez solicitado el reingreso, el solicitante se reintegrará en el mismo puesto, en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.

c. Si la plaza se cubre será mediante uno o varios contratos de trabajo temporales, hasta un máximo de tres años, reincorporándose a continuación a su puesto de trabajo el trabajador excedente. En caso de que a los tres años el trabajador excedente, no solicitase el reingreso, estará a lo dispuesto en el resto del artículo.

d. Durante el tiempo que el trabajador excedente tuviera que esperar a que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto de trabajo, si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.

e. En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir al trabajador en su anterior puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, con la misma categoría y salario que corresponda en el momento del reingreso.

f. Sí el trabajador solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto de trabajo si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho

CVE-2016-5839

puesto.

g. La ocupación de otro puesto de trabajo no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto de trabajo primitivo, si se produjera la vacante.

h. En el caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fue elegido. Se reintegrará al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, ya que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien, deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de su mandato.

i. Excedencia especial por embarazo: se prevé la posibilidad para aquellas personas que así lo soliciten una excedencia especial no retribuida durante la maternidad. Dicha excedencia solo se podrá solicitar si su disfrute se realiza con antelación al parto añadiendo este periodo al establecido en el artículo 48 del E.T. (16 semanas).

Artículo 15º.- VACACIONES Y COMPENSACION DE FESTIVOS

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días, pudiendo disfrutarlas en dos períodos.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones los días de Semana Santa (de miércoles a domingo), así como desde el 15 de Julio al 31 de Agosto.

El personal que por la naturaleza de su trabajo deba de trabajar en festivo tendrá derecho a 14 días de vacaciones en concepto de compensación por trabajar en festivo. Se disfrutará en dos semanas consecutivas, no dando lugar en ningún caso a ningún derecho compensatorio sobre días de descanso.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, festivos, días de descanso, Incapacidad Temporal y Licencias retribuidas, los trabajadores en tal situación tendrán derecho a la percepción de propinas de igual forma que el resto del año.

El día 24 de diciembre, el Casino cierra a efectos comerciales, a excepción de administración. Las personas que les coincida este día con su período de vacaciones, festivo o descanso semanal, tendrán derecho a un día a efectos compensatorios.

Artículo 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

a. 17 días naturales por matrimonio.

b. 5 días naturales por nacimiento de hijo.

c. 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de conyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines. A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida, durante todo el tiempo que dure la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.

CVE-2016-5839

d. 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.

e. 1, 2 o 3 días por matrimonio de parientes hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia del trabajador, dentro de la misma provincia o fuera de ésta.

f. 2 días naturales por cambio de domicilio.

g. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.

h. 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, sí es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.

i. 1 día por defunción de tío consanguíneo.

Artículo 17º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo empleado del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes al año, siempre que lo solicite como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 18º.- PROPINAS

La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de Juego, estará destinado a abonar salarios, Seguridad Social y demás atenciones sociales. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional de Juego, en este Casino se hará el siguiente reparto, que se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa, de acuerdo a las siguientes normas:

1. A efectos exclusivos del reparto de propinas, el personal de la Empresa se clasifica en los cinco grupos siguientes:

   Grupo I.- Personal de Juego y Caja
   Grupo II.- Personal de Recepción
   Grupo III.- Administrativos. Servicios Complementarios.
   Grupo IV.- Mantenimiento/Operador de máquinas de Azar,
   Grupo V.- Comercial y Relaciones Públicas.

2. El personal del Grupo I tendrá 45 puntos. Dentro del Grupo II, recepcionistas, tendrán 25 puntos. El veinte por ciento (20%) del monto total de las propinas se repartirá entre estos dos grupos de acuerdo con los puntos respectivamente establecidos, y dentro de cada grupo, el reparto se efectuará a partes iguales. Dicho reparto será de aplicación a partir de la autorización de la Comisión Nacional de Juego.

3. El dos por ciento (2%) restante de las propinas se distribuirá entre el personal del Grupo III, IV y V, de acuerdo con el siguiente reparto:

CVE-2016-5839

- Personal que tiene jornada diurna 10 puntos
- Personal que tiene jornada de Sala de Juegos 20 puntos.

4. Exclusivamente para el personal en relación directa con las Mesas de Juego, es decir, Croupieres y Cajeros, se establece como incentivo una participación adicional del tronco de propinas consistente en lo siguiente:
   Sobre el exceso de 30.050,61 euros de recaudación mensual, se repartirá igualmente un quince por ciento (15%) de dicho exceso.

5. Si la recaudación anual excede de 601.012,10 euros, se repartirá entre todo el personal un tres y medio por ciento (3,5%) de su total, a partes iguales, y 1% más del total cuando la recaudación llegue a 1.202.024,21 euros.

6. La Empresa abonará a cada trabajador, mensualmente, una cantidad equivalente al siete por ciento (7%) del importe percibido en concepto de propinas, durante el mes correspondiente, y devengadas conforme a lo establecido en este artículo, incluido lo que se devengue por aplicación de lo dispuesto en el apartado D) que tendrá pago anual

7. Además se repartirá mensualmente un nueve por ciento (9%) del total recaudado, de la misma forma que se hace el reparto mensual, a excepción de lo que se refiere al 7% de lo cobrado, que en lo referente a este apartado no se cobrará.

8. Si al finalizar el año restase alguna cantidad para que el porcentaje repartido entre los trabajadores alcance el cuarenta y siete (47%) la diferencia se abonará entre éstos de la misma forma que se hace el reparto mensual.

   Si la recaudación anual alcanza 1.202.024,21 euros, el porcentaje repartido entre los trabajadores será del 48 %.

9. Mensualmente, y una vez realizados los repartos de propinas mencionados en los puntos anteriores, se repartirá entre el personal del Grupo IV, el 1% del tronco total entre todos los trabajadores de dicho grupo que realicen funciones de mantenimiento.

10. Al final del año, y una vez realizados todos los repartos anteriormente mencionados, se procederá al reparto del 5% del tronco total de propinas entre todos los trabajadores que estén o hayan estado de alta en la empresa en el año en curso, prorrateándose hasta la fecha de baja para aquellos trabajadores que hayan causado baja en la misma.

Artículo 19º.- SALARIOS

La empresa abonará en el año **2.015**, los salarios establecidos en el Anexo I, que corresponden a un incremento del 2% sobre los salarios actuales, toda vez que se alcanzaron los objetivos marcados al efecto, durante la negociación del presente convenio colectivo.

Para el año **2016**, se establece un incremento salarial condicionado a la consecución de unos objetivos que se detallan en el artículo siguiente. Este incremento, si procede, se aplicará sobre la los salarios establecidos en el Anexo I.

Artículo 20º.- REVISION SALARIAL

Para los años 2015 y 2016, se establece la siguiente revisión salarial, que se aplicará a los siguientes conceptos:

CVE-2016-5839

Tabla Salarial, Plus de Asistencia y Puntualidad, Plus Transporte y Plus de Mantenimiento.

Incremento año 2015: Los atrasos generados por la aplicación del 2% de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014, se abonarán en un solo pago junto con la nómina de abril de 2016.

Incremento año 2016: Se acuerda condicionar un posible incremento salarial, para el año 2016, al cumplimiento de unos objetivos cuantificados de la siguiente manera:

- Se incrementará un 1% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 60%.
- Se incrementará un 1,5% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 59%.
- Se incrementará un 2% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 58%.
- Se incrementará con el IPC real del ejercicio 2016, con un mínimo de un 2% en caso de que aquel sea inferior a dicho incremento, siempre y cuando el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 57%.

Las variables para el cálculo del ratio de este ejercicio son las mismas que las que figuran en la tabla anexa (Anexo II).

Estos incrementos no serán acumulables, aplicándose uno u otro en función del ratio resultante.

La actualización salarial del 2016 se aplicará, en su caso si procediese, una vez sean conocidas definitivamente todas las variables que influyen en el ratio, es decir cuando la empresa esté auditada o registrada, esto es, junto con la nómina correspondiente al mes de abril de 2017.

Dicho posible incremento salarial, se pacta única y exclusivamente para el año 2016 y en el supuesto de que se cumplan los requisitos necesarios para que generar el derecho al devengo del mismo. Finalizada la vigencia del convenio, el 31 de diciembre del 2016, en ningún caso continuará resultando de aplicación, así como los ratios para el cálculo del mismo, ni durante el periodo de ultractividad del Convenio, ni de ninguna de sus prórrogas.

Artículo 21º.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para el año 2015 se establece un Plus de Asistencia y Puntualidad de 69,54 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

1. La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 10,82 euros, la falta de dos días 22,24 euros y la falta de tres días la pérdida total del Plus.
2. Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 10,82 euros. Cuatro retrasos la pérdida de 22,24 euros y seis retrasos la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

CVE-2016-5839

No obstante lo anterior, dicho Plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas y en vacaciones.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procedise, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Para el año 2015 se establece un Plus de Transporte de 33,17 euros al mes repartido en 12 pagas.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procedise, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 23º.- PLUS DE LABORES DE MANTENIMIENTO

Para el año 2015 se establece un Plus de Labores de Mantenimiento, de 141,82 euros mensuales en catorce pagas, para el personal del Grupo IV que realice labores de mantenimiento.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procedise, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 24º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales. (Salario base mensual)

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 25º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprenda a todos los trabajadores y que cubrirá eventos:

a) Muerte natural	12.020,24 euros
b) Incapacidad Profesional	12.020,24 euros
c) Muerte por accidente	24.040,48 euros
d) Muerte accidente de tráfico	36.060,73 euros

De igual manera, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 26º.- UNIFORMES

La Empresa suministrará dos uniformes completos anualmente, a cada empleado. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

CVE-2016-5839

Se establece la posibilidad del pago para aquellas personas que lo deseen, de la cantidad de 40 euros anuales, (por medio de un vale de compra), para la compra de un par de zapatos con las características de uniformidad establecidas por la dirección del casino. En estos casos, no se facilitarán los zapatos con la uniformidad.

Artículo 27º.- AYUDAS POR MATRIMONIO Y MATERNIDAD

Ayuda por matrimonio.

Percibirán la cantidad de 300,51 euros, quienes contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

Ayuda por Maternidad.

Sin perjuicio de los derechos que en cada caso reconozcan las Leyes a los trabajadores con ocasión de la maternidad, se acuerda que percibirán la cantidad de 150,25 euros por el nacimiento de cada hijo, así como el complemento durante su baja maternal, que le garantice el cien por cien del salario correspondientes a su categoría en la tabla salarial. Para ello, es necesario que tenga el período de carencia necesario y una antigüedad en la empresa superior a los 6 meses.

También tendrá derecho a la reducción durante nueve meses, de una hora en su jornada laboral, a partir de su reincorporación al trabajo una vez finalizada su baja maternal.

Artículo 28º.- ABUSO DE LA AUTORIDAD

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 29.- PROPINAS DEL GUARDARROPA

Las propinas recaudadas en guardarropa entran a formar parte del tronco general.

Artículo 30.- COMPLEMENTOS POR I.T.

La Empresa complementará, en caso de Incapacidad Temporal, las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

a) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cuatro y el cinco por ciento, se complementará hasta el 100% del salario.

b) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cinco y el seis por ciento, se complementará hasta el 87,50% del salario.

c) Si la tasa de absentismo laboral mensual excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.

d) Si durante las vacaciones se produjesen períodos de IT, estos interrumpen el

CVE-2016-5839

cómputo vacacional.

e) Para el cálculo del tanto por ciento de absentismo no se tendrá en cuenta la baja por maternidad y riesgo durante el embarazo ni licencias retribuidas.

f) Si un trabajador estuviese en situación de I.T. menos de QUINCE (15) días al año, percibirá el 100% del salario, independientemente del absentismo existente.

g) Durante las situaciones de baja por accidente de trabajo, se complementará hasta el 100% del salario.

h) Durante las situaciones de baja de I.T., accidente e intervención quirúrgica, que requieran hospitalización superior a dos días, se complementará hasta el 100% del salario.

i) Durante las situaciones de baja por enfermedad grave y si el trabajador voluntariamente aporta un informe médico que justifique la gravedad de la misma, la Dirección de la Empresa valorará la posibilidad de complementar dicha baja hasta el 100% del salario.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 31º.- GARANTIAS SINDICALES

En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, además de las siguientes:

a) Cada miembro del Comité de Empresa Sindical dispondrá de VEINTICINCO horas mensuales retribuidas para el ejercicio de la acción sindical y laboral, dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros y de un mes para otro, así como entre los miembros del Comité y Delegado Sindical pertenecientes al mismo sindicato.

b) La Empresa entregará mensualmente la cantidad de 300,51 euros al Comité de Empresa, para la atención de sus gastos.

c) En el recinto del Casino, el Comité dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablero de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el TC-1 y el TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 32º.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la salud y prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considerará necesario crear la figura del Delegado de Prevención.

CVE-2016-5839

Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte del Comité de Empresa, dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este delegado conjuntamente con el Comité de Salud Laboral tendrá como principal misión desarrollar la Ley 3 1/1995 de 8 de noviembre en el ámbito de la Empresa Gran Casino del Sardinero, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la empresa.

Artículo 33º.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSIQUICA

Se estará a lo que determine la Ley sobre la materia, aportando la Empresa una cantidad mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 34º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES AL PERSONAL

La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 18.030 euros (3.000.000.- Ptas.) anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya cuantía máxima de concesión se fija en 1.202 euros anuales. El plazo máximo de amortización será de diez meses.

Artículo 35.- COMPROMISO INGRESO NOMINA

La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina el último día de cada mes, en el Banco domiciliado de cada empleado.

Artículo 36.- CONTRATACIÓN

La contratación laboral que se realice en la Empresa se efectuará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

La Empresa entregará una copia básica de todos los contratos que se efectúen, a los representantes legales de los trabajadores, siempre y cuando exista obligación de formalizarla.

Artículo 37.- FORMACION PROFESIONAL

El Comité de empresa participará en los planes de Formación Profesional que se efectúen en la Empresa.

CVE-2016-5839

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL 1ª

COMPENSACIÓN DIAS CONVENIO ANTIGUO

Los trabajadores que a 31 de diciembre del 2.001, tuvieran contrato indefinido en la empresa, disfrutarán del siguiente sistema de descansos y compensación de días:

Siete semanas por vacaciones y trabajo en festivos.
Dos días de libre disposición.
Un día de mutuo acuerdo.
Quienes por necesidades de la empresa, trabajasen los días 31 de diciembre y 1 de mayo, recibirán en compensación, dos días libres por cada uno de los días trabajados.

Los trabajadores que en los días citados no trabajasen, no percibirán compensación alguna, salvo aquellos que en referidos días estuvieran de vacaciones, de descanso semanal o de permiso retribuido, que serán compensados con un día de descanso.

Los días de libre disposición no podrán ser disfrutados por más de dos trabajadores al mismo tiempo, debiendo solicitarse con una antelación mínima de 60 días.

CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Ayuda Escolar.

Se acuerda que todos los trabajadores que al 31 de diciembre del año 2.001, tuvieran un contrato indefinido, perciban la cantidad de 120,20 Euros anuales, por hijo en edad escolar, comprendida a estos efectos entre los 6 y los 25 años, siempre que acreditasen con certificado de escolarización, la presencia en centros escolares. Esta certificación, no será necesaria entre los 6 y los 16 años.

CLAUSULA ADICIONAL 3ª

Se reconoce un plus denominado Complemento Personal Garantizado no compensable ni absorbible con motivo de la supresión de las siguientes categorías: Inspector A, Inspector B; Croupier 1ª, Cajero1ª, Cajero 2ª y Recepcionista/Fisonomista 1ª, Operador/Oficial de 1ª y Ayte.Mantenimiento/Op.Máquinas.

Este Complemento Personal Garantizado, se abonará en los doce meses y en las dos pagas extraordinarias.

Los antiguos pluses de derechos adquiridos, antigüedad, funciones de fisonomista y funciones jefe de mesa, junto con las diferencias salariales de las categorías eliminadas en este convenio, pasarán a formar parte del Complemento Personal Garantizado, el cual será reflejado en un acuerdo individual con aquellos trabajadores que tengan derecho al cobro del mismo.

Para los años 2015 y 2016 se establece un incremento de este concepto, si procediese, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

CVE-2016-5839

CLAUSULA ADICIONAL 4ª

Cuando un trabajador pase a prestar sus servicios en un departamento distinto al habitual, pasará a percibir las propinas que correspondan al nuevo departamento, y la Empresa, le complementará la cantidad equivalente hasta alcanzar la cifra que percibía en el departamento anterior, excepto en los casos en que dicho cambio, sea propuesto por iniciativa del trabajador.

En Santander a 22 de marzo de 2016

Por la Empresa:

D. José Luis Seoane Martínez

Por el Comité de Empresa

D. Francisco Vega Gonzalo

D. Santiago Casar Varona

Dña. Mónica Fernández Marcos

D. Cristóbal Rivero Pérez

D. Eliseo Enrique Gallego

CVE-2016-5839

ANEXO 1			Convenio 2015-2016	
GRAN CASINO DEL SARDINERO			**TABLA SALARIAL - 2015 DEFINITIVA**	
GRUPO I : JUEGO				
CATEGORIAS	**PUNTOS PROPINAS**	**SALARIOS BASE MENSUAL**	**SALARIOS BASE ANUAL**	
Jefe de Sector A	45 puntos	1.740,22	24.363,07	
Jefe de Sector B	45 puntos	1.462,49	20.474,89	
Croupier A	45 puntos	982,06	13.748,90	
Croupier B	45 puntos	912,83	12.779,64	
Aspirante Croupier A	45 puntos	806,46	11.290,38	
Aspirante Croupier B	45 puntos	702,61	9.836,57	
GRUPO II : CAJA				
CATEGORIAS	**PUNTOS PROPINAS**	**SALARIOS BASE MENSUAL**	**SALARIOS BASE ANUAL**	
Cajero A	45 puntos	912,83	12.779,64	
Cajero B	45 puntos	806,46	11.290,38	
Aspirante Cajero	45 puntos	702,61	9.836,57	
GRUPO III : RECEPCION				
CATEGORIAS	**PUNTOS PROPINAS**	**SALARIOS BASE MENSUAL**	**SALARIOS BASE ANUAL**	
Recepcionista/Fisonomista A	25 puntos	811,52	11.361,28	
Recepcionista/Fisonomista B	25 puntos	781,13	10.935,86	
Asp. Recepcionista/Fisonomista	25 puntos	689,94	9.659,15	
GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR				
CATEGORIAS	**PUNTOS PROPINAS**	**SALARIOS BASE MENSUAL**	**SALARIOS BASE ANUAL**	
Operador de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	811,52	11.361,28	
Operador de Máquinas B		781,13	10.935,86	

CVE-2016-5839

Asp. Operador Máquinas		689,94	9.659,15	

GRUPO V : ADMINISTRACION

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Administrador Jefe	JORNADA DIA: 10 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	1.905,54	26.677,62
Oficial de 1ª		1.386,62	19.412,74
Oficial de 2ª		867,16	12.140,28
Aux. Administración		689,94	9.659,15
Telefonista		876,54	12.271,56
Operador Control Accesos		689,94	9.659,15
Secretaria Dirección		1.398,17	19.574,36
Secretaria		1.143,03	16.002,45

GRUPO VI : HOSTELERIA

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Jefe de Equipo	PROPINAS HOSTELERIA	1.221,72	17.104,07

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	69,54	834,51
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	33,17	398,08
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	141,82	1.985,43

CVE-2016-5839

ANEXO II

Propuesta revisión salarial Casino Sardinero

Objetivo Casino Sardienro para el ejericico 2016. Variables que influyen en el cálculo del mismo:

Ingresos Netos:

+ Ingresos de juego
+ Ingresos de máquinas
- Tasa de juego
- Tasa de máquinas
- IAEs

Ingreso Neto Casino

Coste de personal:

+ Sueldos y Salarios
+ Seguridad Social
+ Otros costes sociales

Coste de personal Casino

Ratio presupuestado para 2016 de : "Coste de personal / Ingreso Neto" =

Tabla Objetivo – Remuneración:

Valor ratio	Incremento salarios
60%	1,00%
59%	1,50%
58%	2,00%
57%	IPC(min. 2%)

2016/5839

CVE-2016-5839