

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/02911 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Casino Cirsa Valencia, SA. Código: 46001422011980.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Casino Cirsa Valencia, SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 4 de febrero de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 10 de marzo de 2025.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE RELACIONES LABORALES
PARA LA EMPRESA
“CASINO CIRSA VALENCIA, S.A.U.”
SECTOR DE ACTIVIDAD DE JUEGO

Reunidos:

De una parte,

D. Juan Carlos Alcalde Martín, en su calidad de Director y apoderado de la empresa Casino Cirsa Valencia, S.A.U., Dña. Raquel García Pérez, Responsable de Relaciones Laborales y D. Francisco Pertusa Pérez, en su calidad de abogado y asesor externo.

Y de otra parte,

Por la sección sindical de CCOO: Dña. Nunzia Ben Amar, Dña. Rosa Rodríguez Romero, D. Miguel Angel Molina Gomariz y D. Gustavo Miguel Parodi Vazquez; por la sección sindical de CSIF: D. Vicente Porta Ortiz y Dña. Ana Cristina Pascual Pelaez; por la sección sindical de UGT: D. Adolfo Ruipérez Alonso; por la sección sindical de USOCV: Dña. Andrea Verónica Petrillo, D. Hector Guillen Torres y D^a Rosa Bou Torres, y como asesores D. Salvador Megías Sahuquillo y Cristina García Pérez (CC.OO.), Dña. Antonia Villalba Luque (CSIF) y D. Santiago Blanes Mompó (abogado), siendo los porcentajes de representación de cada sección sindical firmante del Acuerdo, los siguientes: 44'44% CC.OO. (6/9), 22'22 CSIF (2/9), 11'11% UGT (1/9) y 22,22% USOCV (2/9).

Manifiestan:

I.- Que, mediante Acta del día 24.02.2022 se constituyó la Comisión Negociadora, a los efectos de negociar el convenio colectivo de la empresa CASINO CIRSA VALENCIA, S.A.U., todo ello conforme prevé el párrafo segundo del artículo 86.1 del R.D. Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

II.- Que las partes han mantenido reuniones negociadoras los días: 07.06.2022, 17.06.2022, 13.09.2022, 29.09.2022, 17.10.2022, 09.11.2022, 14.12.2022, 07.02.2023, 19.06.2023, 10.10.2023, 05.12.2023.

III.- Que en fecha 22.02.2024 la representación empresarial solicitó ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL) la realización de una mediación en la negociación que se estaba llevando a cabo.

IV.- Que ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL) las partes han mantenido reuniones negociadoras los días 21.03.2024, 10.04.2024 y 25.04.2024.

V.- Que en reunión celebrada ante el TAL en fecha 17.05.2024 las partes alcanzaron un principio de Acuerdo para la elaboración del nuevo convenio colectivo.



VI.- Que en el día de hoy, 27.06.2024, la Comisión Negociadora ha alcanzado un Acuerdo global para el nuevo convenio colectivo de la empresa CASINO CIRSA VALENCIA, S.A.U., conforme al siguiente texto:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE RELACIONES LABORALES
PARA LA EMPRESA
“CASINO CIRSA VALENCIA, S.A.”

SECTOR DE ACTIVIDAD DE JUEGO

INDICE

CAPÍTULO I.- Disposiciones Generales

- Artículo 1. Ámbito Territorial
- Artículo 2. Ámbito Temporal y Vigencia
- Artículo 3. Ámbito Funcional
- Artículo 4. Ámbito Personal

CAPÍTULO II.- Ingresos, Ascensos, Formación y Movilidad Funcional

- Artículo 5. Ingreso del Trabajador
- Artículo 6. Clasificación Profesional
- Artículo 7. Promociones y Ascensos
- Artículo 8. Cursos de Formación
- Artículo 9. Trabajos de Superior e Inferior Categoría
- Artículo 10. Jubilación

CAPÍTULO III.- Jornada, Horario, Vacaciones, Licencias y Excedencias

- Artículo 11. Trabajo Semanal y Jornada Laboral
- Artículo 12. Calendario Laboral Anual
- Artículo 13. Descanso Semanal
- Artículo 14. Vacaciones
- Artículo 15. Permisos Retribuidos
- Artículo 16. Licencias no Retribuidas
- Artículo 17. Excedencias

CAPÍTULO IV.- Condiciones Económicas, Prestaciones no salariales y Complementos Asistenciales

- Artículo 18. Salarios
- Artículo 19. Plus Nocturnidad
- Artículo 20. Manutención
- Artículo 21. Ropa de Trabajo
- Artículo 22. Útiles y Herramientas
- Artículo 23. Complemento por Incapacidad Temporal, Maternidad y Riesgo durante el Embarazo



- Artículo 24. Póliza de Accidentes
- Artículo 25. Ayuda por Matrimonio
- Artículo 26. Ayuda por Natalidad y Adopción
- Artículo 27. Ayuda por cuidado de familiar discapacitado
- Artículo 28. Participación, Distribución y Abono sobre el Tronco de Propina

CAPÍTULO V.- Otras disposiciones

- Artículo 29. Derechos de Información y Reunión
- Artículo 30. Asistencia al Empleado
- Artículo 31. Casos de Detención

CAPÍTULO VI.- De la Representación Legal de los Trabajadores

- Artículo 32. Del Comité de Empresa
- Artículo 33. Garantías del Comité de Empresa
- Artículo 34. Recursos del Comité de Empresa

CAPÍTULO VII.- Régimen Disciplinario

- Artículo 35. Faltas y Sanciones

CAPÍTULO VIII.- Salud Laboral

- Artículo 36. Salud Laboral

CAPÍTULO IX.- Igualdad entre mujeres y hombres

- Artículo 37. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

ANEXO: TABLA SALARIAL 2024 Y PUNTOS DE PROPINA



CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Preámbulo

Se hace constar que por razón de simplificar su consulta, todas las referencias personales del Convenio figuran en género masculino, aunque deben entenderse aplicables tanto al género masculino como femenino.

Artículo 1. Ámbito Territorial

La eficacia y obligatoriedad del presente Convenio Colectivo alcanza al centro de trabajo sito en la ciudad de Valencia, avenida de les Corts Valencianes, nº 59, Pobles de l'Oest, de la Empresa “Casino Cirsa Valencia, S. A.”.

Artículo 2. Ámbito Temporal y Vigencia

La vigencia del Convenio será de tres (3) años, iniciándose su cómputo el día 01 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del presente Convenio se efectuará de forma expresa, por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses, al menos, a la finalización de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse denuncia alguna en el plazo indicado, el Convenio se entenderá prorrogado tácita y automáticamente de año en año.

En el caso de denuncia del Convenio, y para el supuesto de que en las negociaciones de un futuro Convenio no se llegase a un acuerdo antes de la expiración del presente, éste, con todas sus partes y articulado, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Este convenio vincula a todos los trabajadores de la Empresa ‘Casino Cirsa Valencia, S.A.’ incluidos en sus ámbitos personal y territorial, con las salvedades que el mismo dispone, no pudiendo ser dejado sin efecto por acuerdos inferiores.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades exclusivamente necesarias para el desarrollo de las funciones propias de la actividad de Casino de Juego, incluidas en el artículo 6 del presente convenio o que, en lo sucesivo, se incluyan por no estar prevista actualmente esta función.

En consecuencia, se encuentran excluidas del presente Convenio aquellas actividades auxiliares de Casino de Juego, y que se refieren a las tareas de servicio de hostelería, sala de fiestas, así como personal de seguridad externa.

El personal que desarrolla dentro del Casino las funciones propias de Hostelería se regirá por el Convenio Colectivo de Trabajo del sector que le sea de aplicación.

Artículo 4. Ámbito Personal



El presente Convenio Colectivo comprende a la totalidad del personal de la Empresa, “Casino Cirsia Valencia, S.A.”, incluido en sus ámbitos funcional y territorial, representado por el Comité de Empresa que lo suscribe, así como a aquellos trabajadores que, cumpliendo las condiciones señaladas en el artículo anterior, ingresen en la plantilla de la Empresa durante la vigencia del mismo.

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral especial se regirá por su propio Contrato y legislación específica.

CAPÍTULO II

Ingresos, Clasificación Profesional, Ascensos, Formación y Movilidad Funcional

Artículo 5. Ingreso del Trabajador

La contratación de personal y su asignación a un determinado Puesto de Trabajo es exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de los límites de la vigente legislación laboral.

La Dirección de la Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores, mensualmente, del número de incorporaciones, prórrogas y extinciones de contratos que se hubiesen producido durante el período.

Para que el ingreso en la Empresa de cualquier trabajador sea efectivo, será indispensable que dicha contratación sea aceptada por la Consellería de Economía y Hacienda de la Generalitat Valenciana, cuando ello sea preceptivo. La ausencia de dicho requisito dará lugar a que todos los contratos suscritos sean considerados como pre-contratos, los cuales entrarán en vigor sólo desde el momento en que sea efectiva aquella aceptación.

El trabajador tendrá derecho a recibir una copia del contrato o prórroga en su caso, en el momento de su firma, y otra copia impresa del Servicio Público de Empleo certificada con la huella electrónica de seguridad. Cuando lo solicite el trabajador contratado podrá estar presente, en el momento de la firma del contrato, un representante legal de los trabajadores.

Por lo que hace referencia a las contrataciones, la Representación Legal de los Trabajadores será informada de conformidad con la Legislación Laboral vigente, siéndoles entregada copia básica de los Contratos de Trabajo suscritos a los efectos de su devolución firmada a la Dirección de la Empresa, con la brevedad suficiente para que pueda ser presentada ante el Organismo Público de Empleo en el plazo de diez días hábiles desde la fecha de vigencia del Contrato. La citada copia básica de los Contratos será devuelta al Comité de Empresa a los efectos oportunos.

Los trabajadores contratados con carácter de fijos discontinuos, como consecuencia de las necesidades de la Empresa, serán llamados por la Dirección de la misma cada vez que las necesidades lo requieran. Éstos tendrán preferencia, por orden de antigüedad, para ocupar las nuevas plazas, que en un futuro puedan ser creadas, con su misma categoría profesional.



El llamamiento se efectuará por escrito con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios de duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo. Para dicho llamamiento se seguirá un orden de antigüedad atendiendo a su especialidad y las necesidades del puesto a ocupar, siguiéndose el procedimiento inverso en los casos de interrupción del contrato. La Empresa facilitará al Comité de Empresa una copia de los llamamientos, interrupciones y, en su caso, prolongaciones circunstanciales del periodo de trabajo previsto.

En el caso de incumplimiento de la Empresa en el llamamiento, el trabajador o trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido. Si efectuado debidamente el llamamiento, el trabajador o trabajadora no se presentara en la fecha indicada sin causa justificada, se entenderá extinguido su contrato por dimisión de éste.

Artículo 6. Clasificación Profesional

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los diferentes grupos profesionales son los que a continuación se relacionan:

Grupo 1: Juego

- Inspector Principal
- Jefe de sector
- Subjefe de sector
- Jefe de mesa de 1ª
- Jefe de mesa de 2ª
- Croupier de 1ª
- Croupier de 2ª
- Croupier de 3ª
- Croupier de Póker de Círculo
- Croupier debutante

Grupo 2: Servicios de sala (Caja-Recepción-Máquinas)

- Jefe de caja, de recepción y de máquinas
- Subjefe de caja, de recepción y de máquinas
- Jefe de turno 1ª de caja, de recepción y de máquinas
- Jefe de turno 2ª de caja, de recepción y de máquinas
- Cajero de 1ª, Recepcionista de 1ª y Asistente de máquinas de 1ª
- Cajero de 2ª, Recepcionista de 2ª y Asistente de máquinas de 2ª
- Cajero de 3ª, Recepcionista de 3ª y Asistente de máquinas de 3ª
- Cajero debutante, Recepcionista debutante y Asistente de máquinas debutante

Grupo 3: Vigilancia

- Jefe de seguridad
- Subjefe de seguridad



- Inspector de Riesgos de 1ª
- Inspector de Riesgos de 2ª
- Inspector de Riesgos de 3ª
- Inspector de Riesgos debutante

Grupo 4: Servicios Generales

- Limpieza:
 - Responsable de limpieza
 - Operario de Limpieza
- Mantenimiento:
 - Jefe de mantenimiento
 - Subjefe de mantenimiento
 - Oficial de Mantenimiento de 1ª
 - Oficial de Mantenimiento de 2ª
 - Oficial de Mantenimiento de 3ª
 - Oficial de Mantenimiento debutante
- Parking:
 - Valet Parking de 1ª
 - Valet Parking de 2ª

Grupo 5: Comercial y Administración

- Comercial:
 - Director de Marketing
 - Jefe de Relaciones Públicas
 - Comercial
 - Relaciones Públicas
- Administración:
 - Jefe Administrativo
 - Oficial Administrativo
 - Auxiliar administrativo
 - Secretaria

Grupo 6: Dirección

- Gerente
- Director de Juegos
- Subdirector de Juegos

Los grupos profesionales y las categorías tienen carácter meramente enunciativo y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos, ya que la estructura real de la plantilla vendrá determinada por la Dirección de la empresa en función de las necesidades de funcionamiento.

Se establece la movilidad funcional entre categorías equivalentes de los grupos 1 y 2.

Artículo 7. Promociones y Ascensos

Las promociones y ascensos del personal tendrán como finalidad:



- Optimizar la estructura, adecuando la capacidad personal a la función del puesto.
- Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.
- Complementar la política de selección y formación del personal.
- Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados.

Los ascensos se producirán fomentando un sistema rápido, ágil y que permita facilitar los ascensos profesionales a través del conocimiento de juegos y actividades del casino.

Los ascensos se registrarán por un sistema de méritos, entre los que se valorarán: formación, actitud, servicio al cliente y responsabilidad, desempeño del empleado y el conocimiento mínimo de ciertos juegos y/o actividades, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso el ascenso a una categoría superior tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos detallados en el párrafo anterior.

Para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos, el personal empleado tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia sobre cualquier otro, de modo que la trayectoria en la empresa será un criterio a evaluar que se agregará al resto de los existentes.

Las vacantes que se puedan producir deberán ser publicitadas con una antelación mínima de 15 días y también se expondrán en los tablones de anuncios de la empresa del propio centro de trabajo para conocimiento de toda la plantilla, dando traslado de las mismas al comité de empresa. El resultado del proceso de cobertura será comunicado a cada uno de los participantes en el mismo a título individual y la comunicación oficial de la persona que cubrirá dicha vacante será realizada a través del tablón de anuncios.

En aras de fomentar la multifuncionalidad de todos los empleados y equiparar mejor los niveles profesionales de los departamentos de juego, caja, máquinas y recepción, y facilitar los ascensos profesionales, se introduce el siguiente sistema:

1. La categoría profesional de alumno o aspirante se utilizará para la formación en el período de escuela. Tras la superación de la escuela, se procederá a la contratación de los candidatos que la hayan superado con la categoría de debutante.
2. El ascenso de categoría debutante a 3ª se producirá de manera automática cuando se acrediten tres meses de prestación efectiva de servicios.
3. Los ascensos, cuando se genere una vacante en cualquiera de las categorías, se establecen por el siguiente sistema:
 - a. FACTORES GENERALES: Para que se produzca cualquier ascenso se valorarán por la empresa, los siguientes factores:
 1. aspectos técnicos.
 2. sentido de la responsabilidad.
 3. trato con el cliente.
 4. comportamiento general: asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.



La evaluación de estos factores se realizará mediante un sistema de puntuación con baremos que irán de 1 a 5 puntos, siendo 1 la menor puntuación y 5 la máxima.

- b. **CONOCIMIENTOS TECNICOS:** Como requisito mínimo pero siendo discrecional de la empresa dicha promoción valorándose la valía profesional y adaptación a la empresa, conforme a los factores mencionados en este artículo.
 - i. Para pasar de categoría 3ª a 2ª:
 - 1. Croupier, cajero o asistente de máquinas.- dominar al menos, 2 juegos y 2 actividades, o 3 juegos y 1 actividad.
 - 2. Recepcionista.- conocimiento de 3 actividades.
 - ii. Para pasar de categoría 2ª a 1ª:
 - 1. Croupier, cajero o asistente de máquinas.- dominar 3 juegos y 2 actividades o 4 juegos y 1 actividad.
 - 2. Recepcionista.- conocimiento de 4 actividades o 3 actividades y 1 juego de casino.
 - iii. Para promocionar a Jefe de Mesa 2ª y Jefe de Turno Máquinas 2ª, deberá dominar 4 juegos y 2 actividades, o 5 juegos y 1 actividad.
 - iv. Para promocionar a Jefe de Turno 2ª de caja y de recepción, deberá dominar 4 actividades y 2 juegos, o 5 actividades y 1 juego.
 - v. Para promocionar a Jefe de Mesa de 1ª y Jefe de Turno Máquinas 1ª, deberá dominar 5 juegos y 2 actividades.
 - vi. Para promocionar a Jefe de Turno 1ª de caja y de recepción, deberá dominar 5 actividades y 2 juegos.
 - vii. Las promociones a categorías superiores se realizarán siguiendo criterios empresariales, siempre sobre la base del conocimiento de todas las actividades auxiliares de juego.

Las actividades auxiliares para los departamentos de juego, caja y máquinas a las que hace referencia el presente artículo son: recepción, caja y máquinas. Para certificar el conocimiento de estas actividades, se establecerá el periodo de formación requerido (entre 1 y 2 meses, dependiendo de la actividad) durante el cual, la persona que ha solicitado la formación tendrá toda su jornada laboral en el departamento de que se trate.

Se establecen como actividades específicas para recepción las siguientes: máquinas, caja, relaciones públicas, organización de eventos y torneos de póker.

El Comité de Empresa conocerá el proceso de convocatoria, solicitud y evaluación, y hará seguimiento de este para corroborar que se ajusta a los criterios establecidos en el punto 3 de este artículo. En caso de disconformidad de los solicitantes con los resultados de la valoración o con la resolución en los supuestos de igualdad de méritos, estos podrán solicitar informe al Comité de empresa, que actuará de mediador de forma previa a las acciones que tomen los afectados.

Artículo 8. Cursos de Formación

Las partes convienen la necesidad de establecer los mecanismos adecuados para facilitar la formación de los trabajadores como instrumento de mejora de su cualificación profesional y



personal. En este sentido, se fomentará la formación de los trabajadores en cualquiera de sus vertientes, como la formación continuada o la reglada.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Con carácter anual o plurianual, la Empresa comunicará al Comité de Empresa las necesidades y prioridades formativas, con las que se elaborarán los planes de acciones formativas, así como los requisitos para la concesión de los permisos individuales de formación. El Comité conocerá las solicitudes de los empleados en materia formativa y mediará en los casos que surjan discrepancias en cuanto a los requisitos y resultados de las acciones formativas individuales y colectivas.

La Dirección de la Empresa realizará cursos de formación, para que los trabajadores aprendan las diversas tareas que se efectúan en el Casino, reciclen sus conocimientos y se adapten a nuevos procedimientos y tecnologías, así como para que obtengan la preparación suficiente para poder acceder a categorías superiores.

El funcionamiento de los cursos, sus horarios y la presencia de los trabajadores, serán exclusiva competencia de la empresa que, informará de los mismos a la Representación Legal de los Trabajadores, tal como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo previsto en el Acuerdo de formación profesional para el empleo.

La empresa podrá realizar 2 tipos de cursos:

1. Cursos de asistencia obligatoria:
 - 1.1. Cursos celebrados dentro del horario laboral, se realizarán normalmente, con la duración que la empresa estime necesaria y pudiendo interrumpir su realización según las necesidades de la sala de juego, o de la Empresa.
 - 1.2. Cursos celebrados fuera del horario laboral, las horas de los mismos serán compensada con descanso equivalente, o en los términos que se pacten en su momento.
2. Cursos de asistencia voluntaria: las horas de los mismos no tendrán la consideración de jornada laboral.

Los cursos de formación fuera de horario laboral tendrán una duración máxima de tres horas por cada jornada, siempre que se produzca la concurrencia entre los citados cursos y su día de trabajo.

Los Trabajadores que pudieran ser destinados por la Empresa para efectuar, en calidad de Monitores, cursos de formación, tendrán derecho al percibo de la totalidad de sus retribuciones, así como a la participación en el tronco de propina, durante el tiempo en que realice tal función. La propina de los mencionados monitores será asumida por la empresa exclusivamente en los supuestos que los cursos de formación estén subvencionados en su totalidad.

Artículo 9. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

La Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo que se indica en el apartado siguiente, destinará a sus trabajadores a que realicen trabajos de categoría superior teniendo derecho en



tal caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, en el supuesto de funciones de categoría superior. En el caso de funciones de categoría inferior, el trabajador mantendrá las retribuciones de su categoría profesional de origen.

La encomienda de funciones de categoría superior no podrá superar los seis meses durante un año o los ocho meses durante dos años. Al finalizar este tiempo, el trabajador deberá volver a su antiguo puesto de trabajo, categoría profesional y salario. En caso contrario, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente de la categoría profesional cuyas funciones haya venido realizando.

A efectos de encomienda de funciones superiores a la categoría profesional del trabajador, no serán computables los períodos que se deriven de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, licencias o permisos retribuidos.

Quedan prohibidas las funciones de inferior categoría que menoscaben la dignidad del trabajador o supongan un perjuicio en su formación profesional. En el caso de encomienda de funciones inferiores a su categoría, se precisará de comunicación previa al trabajador que reflejará los motivos que justifiquen tal decisión. Esta comunicación no será necesaria en los supuestos que se contemplan en el apartado siguiente. El trabajador afectado podrá impugnar el citado cambio de funciones, de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente, en el supuesto de que considerase que el cambio perjudica su dignidad personal o profesional.

Se permitirán, no obstante, los trabajos que, de forma esporádica, se encomienden al trabajador, ya correspondan a categoría superior o inferior y formen parte de la rotación diaria, los cuales no se considerarán como menoscabo de la dignidad de aquél o deformadores de su formación profesional.

Artículo 10. Jubilación

La Empresa se compromete a aceptar la solicitud de jubilación parcial que presenten todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente. Ello supondrá la celebración de un contrato de relevo por el que el trabajador relevado pasará a prestar el porcentaje mínimo de su jornada que en cada momento establezca la legislación vigente aplicable para esta modalidad contractual, cubriendo el resto de la jornada el trabajador relevista.

Con el fin de garantizar el acceso a la jubilación en las mejores condiciones posibles, pero, especialmente, con la voluntad de garantizar el empleo y su estabilidad, de conformidad con la legislación vigente, la Empresa asume el compromiso de contratar al trabajador relevista a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida, siempre y cuando el empleado que quiere acceder a la jubilación parcial acredite cumplir los requisitos y condiciones establecidos en la normativa de aplicación.

La retribución del trabajador relevado será la parte proporcional al porcentaje de tiempo trabajado del total de las retribuciones fijadas que venía percibiendo por parte de la Empresa.



Asimismo, se establece la jubilación obligatoria y forzosa del personal de la Empresa, conforme a los requisitos y condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, R.D.Leg. 2/2015 de 23 de octubre.

CAPÍTULO III

Jornada, Horario, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 11. Trabajo Semanal y Jornada Laboral

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio será de 1.744 horas de trabajo efectivas al año, distribuidas en 218 días de trabajo a razón de una jornada de 8 horas diarias.

La semana ordinaria de trabajo se computará de lunes a domingo.

La jornada de trabajo diaria se realizará de forma continuada, salvo para el personal del departamento de Administración, y cuando las necesidades del servicio lo requieran, para los empleados que ostenten categoría de Jefe de sector.

Con carácter general, no se superarán las 8 horas de trabajo efectivo diario, si bien excepcionalmente se podrán alcanzar las 9 horas de trabajo efectivo diario, siempre que no se realicen más de tres horas o un tercio de su jornada diaria en horario nocturno. Cuando el trabajo se considere nocturno, no se superarán las 8 horas de trabajo efectivo diario.

Esta limitación no será aplicable para el personal adscrito de manera específica a los torneos de póker, como consecuencia de las características propias de los mismos.

En la duración máxima de la jornada diaria sólo se superarán las 8 horas en cuatro días como máximo dentro de cada periodo de 14 días naturales.

La duración mínima de la jornada para contrataciones a jornada completa será de 5,30 horas diarias de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran, como mínimo, 12 horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos de jornada que pudieran realizarse se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- Las jornadas completas realizadas se compensarán con jornadas completas.
- Las horas de más realizadas serán compensadas en horas en el plazo de dos meses desde su realización. En caso de superar este plazo serán devueltas por jornadas completas, si alcanza el número de horas.
- La jornada anual de cada trabajador quedará regularizada en todos los casos a fecha 31 de diciembre de cada año.



En todos los juegos del Casino la permanencia en las mesas de juego será, como máximo, de setenta y cinco minutos continuados, seguidos de quince minutos de descanso.

Se procurará mantener la alternancia de los croupiers en los juegos que supongan situación de bipedestación con los que dispongan de asientos.

El personal a jornada completa que no permanezca en mesas de juego dispondrá de dos pausas de 15 minutos cada jornada, si bien una de ellas estará condicionada a las posibilidades organizativas de la empresa que permitan conceder dicho periodo de descanso. En ningún caso la imposibilidad de concederlo en determinados días generará ningún derecho del trabajador a reclamarlo con posterioridad.

Todo el personal con jornada a tiempo completo y que la realice de forma continuada, gozará de treinta minutos de descanso diarios, destinados a la comida o cena.

Se consideran como tiempo de trabajo efectivo los citados descansos, así como los dedicados a la cena o a la comida.

Las horas empleadas para realizar cursillos y reconocimientos médicos, tendrán la consideración de jornada laboral. En el supuesto de llevarse a cabo fuera de la jornada ordinaria de trabajo serán consideradas licencias retribuidas. Si coinciden con festivos u horas de descanso del trabajador, se compensarán con los mismos festivos u horas de descanso, dentro del mes siguiente.

Artículo 12. Calendario Laboral Anual

Conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa elaborará el Calendario Laboral anual que se expondrá en el tablón de anuncios del Comité de Empresa para su general conocimiento.

En el Calendario Laboral se harán constar los días de trabajo y de no trabajo.

El año natural tendrá 218 días de trabajo y 147 días de no trabajo, los cuales tienen el siguiente desglose: 96 días de descanso semanal, 31 días de vacaciones, 14 días de festivos no recuperables, teniendo en cuenta aquí el día 24 de diciembre como día de cierre de casino y 6 días de convenio. Los años bisiestos contarán con un día más de descanso, en total 148.

La distribución de los días de no trabajo anuales se organizará en cuatro periodos de descanso ininterrumpido de 14 días cada uno de ellos, con la siguiente distribución:

- 3 periodos iguales que constarán de 8 días de vacaciones, 4 días de festivos no recuperables, a los que se unirán los 2 días de descanso semanal correspondiente.
- 1 periodo que constará de 7 días de vacaciones, 2 días de festivos no recuperables y 3 días de convenio, a los que se unirán los 2 días de descanso semanal correspondiente.



Asimismo, y con independencia de lo anterior, los 3 días de convenio restantes serán disfrutados preferentemente por las personas trabajadoras, en los períodos que garanticen el descanso semanal previsto en el artículo 13 del convenio colectivo de 2 días de descanso ininterrumpidos.

Los trabajadores que se incorporen en el transcurso del año tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional que les corresponda. El inicio del periodo vacacional no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma que se observe el descanso semanal correspondiente.

Asimismo, reflejará, no solo el departamento de Juegos, sino todos aquellos departamentos a los que sea de aplicación el presente Convenio y afectará a todos los empleados comprendidos en el ámbito funcional del Convenio.

Ambas partes reconocen la dificultad que supone la elaboración de un Calendario Laboral en una actividad como la afectada por el presente Convenio, con una gran dosis de movilidad e incidencias que difícilmente pueden ser previstas con suficiente antelación. Ello no obstante, ambas partes se comprometen a elaborar el citado Calendario, de forma conjunta, que también incluirá la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos, vacaciones, así como los días inhábiles.

El Calendario comprenderá el año natural, es decir, desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se expondrá, al menos, con un mes de antelación a su entrada en vigor o inicio de cada ejercicio.

Siempre y cuando no cause perjuicios a la Empresa y actividad, así como al resto de trabajadores, se permitirá el cambio de turnos, descanso semanal y fiestas entre los empleados de un mismo departamento, debiendo ser notificado por escrito al Comité de Empresa y Dirección de la misma, por los trabajadores solicitantes, en un plazo no inferior a 2 días hábiles anteriores a la fecha en que los cambios debiesen tener lugar. A los trabajadores que realicen cambios de turno, descansos o fiestas, los tiempos realizados de más o menos no le serán de aplicación las consideraciones del artículo 11 respecto al cómputo de horas bisemanal.

Artículo 13. Descanso Semanal

El personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos y continuados en cada semana, excepto cuando esté así marcado en el calendario anual acordado entre empresa y representación legal de los trabajadores.

Los días de descanso serán rotativos, con la justa finalidad de que su reparto sea equitativo, al objeto de que todo el personal pueda disfrutar del mismo número de viernes, sábados, domingos y festivos al año.

Artículo 14. Vacaciones

A los efectos del devengo para el derecho al disfrute de las vacaciones, se computará como período el comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.



Las vacaciones se disfrutarán, de acuerdo con el Calendario establecido al efecto, durante el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

Los días de vacaciones se retribuirán a razón de Salario Base, Complemento ad Personam y tronco de propina.

Los turnos de vacaciones serán rotativos, por considerarse más beneficioso para este colectivo de trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el Calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El Calendario de vacaciones se elaborará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con la suficiente antelación para que sea conocido por los empleados dentro de los cuatro primeros meses de año o, en todo caso, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute de las vacaciones. En el supuesto de que fuesen incumplidos estos plazos por causas exclusivamente imputables a la Dirección de la Empresa, ésta aceptará el período de disfrute de las vacaciones que designe el trabajador.

Aquellos trabajadores, con hijos en edad de escolarización obligatoria que asistan a clase, a los que no les hubiere correspondido disfrutar de las vacaciones en ninguno de los turnos coincidentes con los períodos de vacaciones escolares, de acuerdo con el calendario que a estos efectos publica anualmente la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, se les asignará un período de descanso de cinco naturales en los citados períodos.

Todos los trabajadores en los que coincida su período de vacaciones con la festividad de Nochebuena dispondrán del derecho a un día de vacaciones con la finalidad de recuperar la citada fiesta.

El Casino permanecerá cerrado el día de Nochebuena.

Artículo 15. Permisos Retribuidos

El personal incluido en el ámbito funcional del Convenio, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permiso retribuido, a razón de Salario Base, complemento Ad personam y participación sobre el tronco de propina, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo máximo siguiente:



- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador quince (15) días, naturales y continuados, a elección del trabajador afectado.
- b) Cinco (5) días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro (4) días hábiles. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días en ambos casos a contar desde la fecha del fallecimiento. Si media desplazamiento, la duración del permiso será de un total de dos (2) días más. Para el supuesto de que el parentesco sea de tercer grado se concederá un permiso de 1 día hábil.
- d) El permiso por lactancia previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a elección del trabajador, podrá disfrutarse de manera continuada en jornadas completas; la duración del mismo será igual al resultado de la suma de una hora de permiso por día trabajado desde el momento de la incorporación al trabajo hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Las situaciones previstas a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de parejas de hecho, de cualquier signo, siempre que se encuentren inscritas en el registro correspondiente y sean debidamente acreditadas por el trabajador.

A los efectos del presente artículo, se entenderá que media desplazamiento cuando el hecho causante obligue al trabajador a efectuar un recorrido fuera de la provincia en donde radique el centro de trabajo.

Con carácter general, la Dirección de la Empresa, fuera de los supuestos descritos anteriormente, podrá otorgar licencia no retribuida previa solicitud por escrito del interesado, debidamente justificada, y con una antelación mínima de 72 horas laborables a la fecha de inicio de la licencia que se solicita, siempre que ello no cause perjuicios a la actividad de la Empresa o al resto de los trabajadores de la misma. El trabajador, en el momento de la reincorporación, deberá justificar el empleo de la licencia concedida.

Al margen de lo contemplado en este artículo, en materia de permisos se tendrá derecho a los establecidos en la normativa general en cada momento, si no se encuentran contemplados en este convenio o supusieran mejoras sobre el mismo.



Artículo 16. Licencias no Retribuidas

A los trabajadores a los que resulta de aplicación el presente Convenio, les asiste el derecho y podrán solicitar:

- a. Cuarto (4) días naturales de licencia al año, para asuntos propios, sin derecho a remuneración, y siempre que el trabajador no haya tenido más de tres (3) faltas injustificadas al trabajo en el plazo del año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud. El descuento por día de esta licencia se efectuará en la proporción de 1 x 1.
- b. Una licencia, así mismo sin remuneración, de quince (15) días naturales al año. El descuento de los días de esta licencia se realizará añadiendo al mismo la proporcionalidad de días de descanso y el coste de cotización a la seguridad social.

Podrán denegarse aquellas licencias coincidentes con el 25 y 31 de diciembre, así como con el 1 y 5 de enero y el 19 de marzo o aquellas que excedan del cupo máximo establecido que será de cuatro (4) licencias simultáneas en la sala de juego.

Las licencias deberán solicitarse, necesariamente, por escrito y con una antelación de: entre 7 y 30 días laborables.

La Dirección de la Empresa podrá contratar personal interino, o bajo otra modalidad, para cubrir las vacantes producidas con ocasión de las licencias que se concedan.

La concesión de las licencias, con las limitaciones anteriormente indicadas, tendrá carácter personalísimo y se realizará por riguroso orden de presentación de las solicitudes, por lo que en las correspondientes peticiones se consignará la fecha de su presentación.

En el supuesto de que concurren varias solicitudes coincidentes en el mismo período de tiempo, la concesión se decidirá mediante reunión conjunta entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. A tal efecto, se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

- a. Solicitud de permiso no retribuido, según último párrafo del artículo 15, si la causa se encuentra entre los permisos que dan derecho los supuestos del artículo 15 apartados a, b, c y d.
- b. Urgente necesidad derivada de motivos familiares o de otra índole y que deberá ser justificado por el solicitante.
- c. Trámites de adopción o acogimiento de un menor de 8 años.
- d. No haber disfrutado de licencia con anterioridad.
- e. En el caso de que persista la concurrencia, ésta se resolverá por sorteo.

a.- Excedencia Forzosa

Se concederá excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, en el supuesto de designación o elección del trabajador para ocupar un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo.

Así mismo, y en las mismas condiciones indicadas en el anterior apartado, será excedencia forzosa aquella que se produzca con ocasión del nombramiento del trabajador para ocupar



cargos electivos, ya sea a nivel provincial, autonómico o estatal, de las organizaciones sindicales más representativas.

Finalizadas las causas que motivaron la situación de excedencia del trabajador, éste podrá solicitar el reingreso a su puesto de trabajo en la Empresa, mediante comunicación escrita dirigida a la Dirección de la misma, que deberá efectuarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo sindical.

b.- Excedencia voluntaria

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán pasar, previa solicitud a la Dirección de aquélla, a la situación de excedencia voluntaria. La duración de la misma será de cuatro meses como mínimo, y de cinco años como máximo. Si la excedencia tiene una duración igual o inferior a 24 meses consecutivos, al trabajador le asistirá el derecho a la reincorporación inmediata en su mismo puesto de trabajo. Para ello, el trabajador excedente, estará obligado a preavisar a la Dirección de la Empresa, por escrito, con un mes de antelación a la fecha prevista de la reincorporación.

c.- Excedencias especiales

Los trabajadores con carácter de fijos de plantilla, en los supuestos de enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos o demás personas que constituyan la unidad básica familiar a cargo del trabajador y que convivan en su domicilio, podrán solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo necesario, previa y debida justificación, de duración no inferior a diez días ni superior a dos años. A la finalización de las causas que dieron lugar a la situación de excedencia, el trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo, siempre que solicite la reincorporación en el plazo de los 15 días naturales siguientes al término de aquéllas que motivaron la excedencia.

CAPÍTULO IV

Condiciones Económicas, Prestaciones no salariales y Complementos Asistenciales

Artículo 18. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito funcional del Convenio, son los que se establecen, para cada Grupo y Categoría Profesional, en la Tabla que figura como Anexo y que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.

En los citados importes se encuentran ya incluidas las partes proporcionales de las dos Pagas Extraordinarias anuales, Verano y Navidad, al acogerse ambas partes a la autorización que establece el artículo 31 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para los años de vigencia del presente Convenio, y para la totalidad de Categorías Profesionales, el Salario Base sufrirá un incremento igual al I.P.C. real del año anterior publicado por el INE incrementado en 0,50 puntos. En el supuesto que el I.P.C. real resultara negativo se tomará como IPC de referencia el 0. La revalorización se aplicará a la totalidad de los conceptos salariales de la persona trabajadora (con la excepción del plus de nocturnidad para el año 2024).



Los efectos económicos de las tablas salariales acordadas para el año 2024, se retrotraerán a 01 de enero de 2024. La empresa deberá abonar los atrasos como máximo en la nómina correspondiente a la del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

La actualización del Salario Base se producirá tan pronto se conozca el I.P.C. real y sus efectos se retrotraerán a la fecha del 01 de enero del año al que corresponda el incremento. La Comisión Paritaria del Convenio revisará y actualizará las tablas salariales del Convenio anualmente, o en los supuestos previstos en el apartado anterior, a los efectos de su publicación en el Diario Oficial que corresponda, una vez se constate el I.P.C. real.

La Dirección de la Empresa podrá conceder mensualmente, al trabajador que lo solicite con la debida antelación, anticipos a cuenta de sus retribuciones, con el límite del 100 por 100 de las mismas.

El pago de la retribución mensual se hará efectiva dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente a su devengo.

Artículo 19. Plus Nocturnidad

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, percibirán un plus consistente en el importe de 1,35 euros/hora o parte proporcional durante el año 2024, para el tiempo de trabajo efectivamente trabajado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El derecho al devengo del Plus de Nocturnidad no tendrá efectos retroactivos, teniendo efectos desde el primer día (inclusive) del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

El cálculo del tiempo trabajado se efectuará conforme a los fichajes efectuados por las personas trabajadoras en el sistema de registro de jornada.

El importe acordado para el año 2024 no será revalorizable en el presente ejercicio 2024, pero sí lo será los siguientes años 2025 y 2026 conforme a lo acordado en el anterior artículo 18, es decir, al I.P.C. real más 0,5%.

Artículo 20. Manutención

El personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio, tendrá derecho a una comida o cena, dentro de su tiempo de descanso, con consumición.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a libre consumición de agua, leche, café e infusiones durante sus tiempos de descanso, así como a un bocadillo o sándwich con consumición para aquellos trabajadores nocturnos.

Artículo 21. Ropa de Trabajo

Con la finalidad de que los trabajadores puedan desarrollar correctamente su función, la Dirección de la Empresa facilitará al personal la ropa o uniforme adecuado para realizar la actividad de este tipo de establecimientos. La entrega se realizará anualmente.

Le corresponde a cada empleado la responsabilidad de cuidar al máximo el estado de conservación y buena presencia de las prendas que reciba, estándose, en otro caso, a lo dispuesto en la Legislación vigente.



El uniforme estará compuesto por las siguientes prendas:

- Una chaquetas o chalecos,
- Dos pantalones o faldas,
- Tres camisas o blusas,
- Dos uniformes para el personal de limpieza.
- Un lazo, pañuelo o corbata.

En el caso de mujeres en estado de gestación, la ropa adecuada a su estado.

Artículo 22. Útiles y Herramientas

Todos los útiles y herramientas de uso específico y necesario para la actividad y servicios llevados a cabo por la Empresa, serán facilitados por la Dirección de la misma. Al igual que lo indicado en el artículo anterior, corresponde exclusivamente al trabajador el buen uso y conservación de los mismos, con las consecuencias, en caso contrario, que prevé la Legislación vigente.

Ningún empleado, salvo permiso expreso de la Dirección de la Empresa, podrá hacer uso de los utensilios con fines privados, ya sea en los locales de la Empresa o en su propio domicilio.

En el supuesto de pérdida, deterioro por negligencia o mal uso de los mismos por parte del trabajador, la Dirección de la Empresa, con independencia de la medida disciplinaria que pudiese tomar, deducirá de la retribución del empleado el importe del útil o herramienta deteriorada, o perdida por tal causa.

El apartado anterior será igualmente de aplicación a las prendas o uniformes entregados a los empleados a que se refiere el anterior artículo.

Dicho descuento en la retribución del empleado, no tendrá la consideración de multa de haber.

La empresa pondrá sillas o asientos adecuados y ergonómicos a disposición de los croupiers en las mesas de cartas, jefes de mesas y empleados del departamento de máquinas y caja. Dichos empleados podrán hacer uso de las mismas mientras realizan su trabajo en la Sala de Juego.

El encargado de rota tendrá a su disposición una silla y un atril mientras realice su trabajo en la Sala de Juego.

Artículo 23. Complemento por Incapacidad Temporal, Maternidad y Riesgo durante el Embarazo

En el supuesto de baja médica, debidamente acreditada por el Servicio Público de Salud, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, hasta un máximo de 18 meses, las prestaciones económicas que perciban los trabajadores de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, hasta alcanzar el 100 por 100 del total de sus retribuciones mensuales.

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, debidamente acreditado, la Empresa complementará al trabajador las prestaciones económicas percibidas por la Mutua de Accidentes, desde el primer día de baja médica y hasta un máximo de 18 meses, hasta alcanzar el 100 por 100 del total de sus retribuciones mensuales.



En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo derivada de Riesgo durante el Embarazo o descanso maternal/paternal, la persona trabajadora no participará en el reparto de propina.

Durante todas las anteriormente citadas contingencias, el trabajador no participará en el tronco de propina, a excepción del supuesto de accidentes de trabajo ocurridos en el centro de trabajo dentro de su jornada laboral, donde la participación en propina será del 50%.

La cantidad detrída a las personas trabajadoras en situación de IT, se reintegrará al tronco de propina tal y como se establece en el art. 28 del convenio colectivo.

Artículo 24. Póliza de Accidentes

La Dirección de la Empresa, con la entidad aseguradora de su elección, concertará una póliza en favor de todos los trabajadores de la plantilla, de la que se entregará copia al Comité de Empresa, en virtud de la cual se garantice a los mismos el percibo de una indemnización por un importe individual de 24.000 euros, en los supuestos y contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta para todo trabajo o gran invalidez del trabajador, derivadas de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional.

En el concreto supuesto de que el accidente sea de tráfico o circulación, la citada póliza garantizará una indemnización individual de 36.000 euros, para los mismos supuestos y contingencias.

El importe se entregará al trabajador afectado y, en caso de fallecimiento, a la persona que hubiese designado como beneficiario mediante acta notarial y, en su defecto, y por orden de prioridad, al cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos, o aquellos que resultasen ser herederos.

Artículo 25. Ayuda por Matrimonio

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de su contrato laboral, siempre que tengan una antigüedad superior a seis meses en la Empresa, percibirán en concepto de ayuda por matrimonio, la cantidad de 800 euros.

Este premio será extensible a los trabajadores que se constituyan en pareja de hecho, de cualquier signo, siempre que se encuentren inscritas en el registro correspondiente y sean debidamente acreditadas por el trabajador.

Artículo 26. Ayuda por Natalidad y Adopción

A los trabajadores que acrediten una nueva paternidad o maternidad durante la vigencia de su contrato laboral, y siempre que tengan una antigüedad en la Empresa superior a seis meses, les asistirá el derecho a percibir, en concepto de ayuda por natalidad, la cantidad de 500 euros. En el caso de que el hijo/a fuese discapacitado/a físico, psíquico o sensorial, el importe será de 1.000 euros.

En los supuestos de adopción, el trabajador tendrá derecho, así mismo, al percibo de los importes indicados para la ayuda por natalidad, en los mismos supuestos y condiciones, previa acreditación de tal extremo por el beneficiario mediante la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Artículo 27. Ayuda por cuidado de familiar discapacitado

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, con discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o



superior al 65%, o hijos menores de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, superior al 33% tendrá derecho a un complemento salarial de 100 euros mensuales.

Artículo 28. Participación, Distribución y Abono sobre el Tronco de Propina

1. Con independencia del Salario Base, cuyo importe, para cada Grupo y Categoría Profesional, se indica en el Anexo del presente Convenio Colectivo, así como de la Antigüedad Consolidada y del Complemento Personal, a que, en su caso, los empleados pudieran tener derecho, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán una participación sobre el tronco de propina que, mensualmente se recaude por este concepto.
2. El tronco de propina, o la propina derivada de la actividad del Casino por juego, máquinas, caja y recepción, se recaudarán y contabilizará su importe de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Casinos de Juego.
3. Sea cual fuere la cantidad que, en concepto de propina, sea recaudada y contabilizada en el mes de que se trate, el 35 por 100 de la misma se destinará íntegramente a favor de la Empresa para que ésta, en el marco de sus competencias, atienda los gastos de personal, servicios sociales y cuantos otros gastos estime convenientes para el buen fin de la actividad a la que se dedica.
4. Con los mismos efectos, el restante 65 por 100 mensual del tronco de propina, será distribuido entre los trabajadores de la Empresa que tengan derecho a la misma, mensualmente y hasta donde alcance su derecho, de acuerdo a los puntos que para cada Grupo del Convenio y Categoría Profesional figuran reflejados en el Anexo del presente Convenio Colectivo.
5. Las cantidades que por este concepto resulten en favor de los trabajadores, serán abonadas a éstos dentro del recibo mensual de salarios correspondiente al mismo mes en que aquéllas se hubiesen contabilizado y devengado.
6. Se integrará al porcentaje del tronco de propinas correspondiente a la plantilla de personas trabajadoras, la cantidad detrída a las personas trabajadoras en situación de IT.

La distribución, participación y abono sobre el tronco de propinas anteriormente establecida, no será retroactiva, teniendo plenos efectos desde el primer día (inclusive) del mes siguiente a la fecha de firma del convenio colectivo.

CAPÍTULO V
Otras disposiciones

Artículo 29. Derechos de Información y Reunión

La Dirección de la Empresa facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores de un tablón de anuncios, con la finalidad de exponer para conocimiento de los empleados, en lugar accesible e idóneo y fuera de los lugares de acceso al público, noticias de interés laboral y sindical.

La Dirección de la Empresa, siempre que no repercuta negativamente en el correcto desarrollo de la actividad de la misma, respetará el derecho de reunión de los trabajadores dentro del horario de trabajo, previa solicitud en plazo y forma por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, procurando proporcionar el lugar adecuado para el ejercicio del mencionado derecho.

Todas las comunicaciones de la Dirección de la Empresa al Comité de la misma procurarán efectuarse en las horas en las que haya mayoría de miembros del Comité en las



dependencias del Casino salvo circunstancias excepcionales en las que la Dirección deba solicitar la presencia de todos los miembros de aquél que permanezcan en las instalaciones. Al propio tiempo, las comunicaciones del Comité a la Dirección de la Empresa, serán efectuadas por aquél en horario de oficina, salvo supuestos de imposibilidad.

En aquellos casos en que el Comité de Empresa estimase oportuno reunirse fuera del Casino, deberá comunicarlo a la Empresa con un mínimo de tres días naturales de antelación, así como la duración máxima prevista para dicha reunión, siempre que sea en horas de trabajo.

Artículo 30. Asistencia al Empleado

Cuando la Dirección de la Empresa requiera la presencia de cualquier empleado para tratar asuntos laborales, este, si lo estima conveniente, podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical de su elección de entre los que se encuentren presentes en el centro de trabajo.

En cualquier cambio de impresiones o interrogatorios, por supuesta comisión de faltas laborales por algún trabajador, estará presente, si así lo solicita el empleado, un miembro del Comité de Empresa y, en su caso, un letrado si mediase actuación policial.

Artículo 31. Casos de Detención

La detención de un trabajador, por sí misma, no será considerada causa de despido, con carácter irrevocable y tal resolución hubiese adquirido firmeza bien en vía administrativa o, en el caso de ser recurrida, en vía judicial, por lo que la pérdida del puesto de trabajo sin respetar la firmeza referida supondría el despido improcedente del trabajador. La suspensión con carácter temporal, se asimilará a la situación de suspensión de contrato, con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

De la Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 32. Del Comité de Empresa

Las partes firmantes, ratifican y reconocen su condición de interlocutores válidos. La Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores manifiestan su voluntad mutua de instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social y laboral.

El Comité de Empresa, como órgano colegiado de aquella representación, tiene todas las facultades, derechos y obligaciones establecidas en la Leyes, con mención especial a aquellas reconocidas en el texto del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado en el ámbito de sus competencias, de conformidad y con pleno respeto a las Leyes.

El Comité velará para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, así como por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Los miembros del Comité de Empresa, tanto en su conjunto como individualmente, observarán estricto sigilo profesional en todo lo referente a las materias, documentos y demás comunicados



que ponga en su conocimiento la Dirección de la Empresa, para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones. El sigilo profesional del Comité de Empresa y de sus miembros se extenderá aún después de dejar de pertenecer al mismo, y comprenderá, en especial, todas las materias señaladas como reservadas, por la Dirección de la Empresa

Artículo 33. Garantías del Comité de Empresa

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por el desempeño de sus competencias.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en el ámbito de sus competencias, con sujeción a la legalidad y con la limitación de las materias propias de su cualidad de representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo en la Empresa y con respeto a la libertad de sus representados, aquellas publicaciones o comunicaciones de interés laboral, social o sindical, previa comunicación de tales actuaciones a la Dirección de la Empresa.

d) Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán del crédito horario que marca la legislación vigente para ejercer sus funciones, pudiendo efectuar sus reuniones dentro o fuera del Centro de Trabajo, no computándose a estos efectos las que se realicen por iniciativa de la Dirección de la Empresa.

El crédito horario se verá incrementado de acuerdo con la siguiente escala:

- En centros de trabajo que cuenten con menos de 100 trabajadores: 5 horas adicionales por representante y mes.
- En centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores: 10 horas adicionales por representante y mes.

Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa podrán acumularse anualmente, de tal modo que, sin sobrepasar el máximo legal, puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo anual correspondiente y cederse entre los diferentes miembros del mismo sindicato.

Sin perjuicio de las necesidades en cuanto al crédito horario que pueda tener el Comité de Empresa, la gestión de la bolsa de horas que pueda crearse según este apartado, corresponderá al sindicato. En el caso de que en el futuro, pudiera acordarse la creación de una bolsa de horas intercentros, la gestión de dicha bolsa y la comunicación a la Empresa del reparto del crédito horario, corresponderá al sindicato.

e) En los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos. En los citados centros, cada sección sindical que haya obtenido al menos el 20 % de los votos en la elección al comité de empresa, podrá tener 1 delegado sindical que contará con el 50% del crédito horario establecido para los miembros del comité de empresa.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pudieran calificarse de antisindicales, se estará en todo momento a lo dispuesto en la Legislación vigente.



Artículo 34. Recursos del Comité de Empresa

La Empresa facilitará al Comité de Empresa un local adecuado para que éste pueda ejercer su trabajo, que contará con mobiliario y línea de ADSL.

La Empresa, mensualmente, entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la cantidad total de 3.000 euros para que ésta lo distribuya entre los diferentes centros de trabajo de la empresa, con la finalidad de atender a sus gastos de gestión, mantenimiento de sistemas, representación y demás facultades que le confieren las Leyes y el presente Convenio.

CAPÍTULO VII Régimen Disciplinario

Artículo 35. Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la Empresa, quién hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Las grabaciones de vídeo y audio podrán ser utilizadas por la empresa como prueba, conforme a la normativa vigente en cada momento en esta materia, actualmente el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, y siempre con respeto al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, en los siguientes supuestos:

- Contravenir lo establecido en el reglamento de casinos de juego de la comunidad autónoma valenciana.
- Para probar faltas tipificadas en el presente convenio colectivo como muy graves.

La clasificación general de faltas será la siguiente:

FALTAS LEVES

- 1.- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometida dentro del periodo de un mes.
- 2.- El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase grave perjuicio a la normal actividad del Casino o a los compañeros, esta falta podrá ser considerada como “grave” o “muy grave” según los casos, excepto los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores en el cumplimiento de sus funciones y con autorización previa y expresa de la Empresa.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 5.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio. Si tales discusiones fuesen conocidas por el público presente podrán ser consideradas como falta “grave” o “muy grave”.



- 6.- La falta injustificada al trabajo de un día.
- 7.- Falta notoria de aseo y limpieza personal.
- 8.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 9.- La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En el caso de que ocasionara perjuicio a la Empresa podrá ser considerada como falta “grave” o “muy grave”.
- 10.- La infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección, siempre que estas sean públicas y conocidas. Si la infracción causase perjuicio o grave perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta “grave” o “muy grave”.

FALTAS GRAVES

- 1.- La falta injustificada al trabajo durante dos días seguidos o tres alternos en un periodo de treinta días.
- 2.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad y forma debidas las variaciones producidas en la unidad familiar, ya sea de hecho o de derecho y que pudiesen afectar a temas Sociales, Fiscales o a los contemplados en el presente Convenio.
- 4.- La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el empleado, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones será considerada como “muy grave”.
- 5.- Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para uso propio las herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 6.- Simular la presencia de otro empleado fichando por aquél, si es la primera ocasión. Si el hecho volviera a repetirse será considerada falta “muy grave” y culpable, de deslealtad y trasgresión de la buena fe contractual.
- 7.- La reincidencia en falta leve, aún de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
- 8.- La embriaguez o el consumo de drogas fuera de actos de servicio, si ocasionara escándalo y perjudicara la imagen de la Empresa.
- 9.- Las derivadas de lo previsto en el apartado 3 de las faltas leves, salvo que pudiese ser considerada como falta “muy grave”.
- 10.- No comunicar a la Empresa la realización de otras actividades remuneradas, susceptibles de afectar al sistema o cuantía de cotización a la Seguridad Social.
- 11.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.



12.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.

FALTAS MUY GRAVES

1.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres días seguidos o cuatro alternos en un mes.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por el Casino.

3.- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un periodo de tres meses, o treinta faltas, durante un periodo de seis meses.

4.- La simulación de enfermedad o accidente, así como el alargamiento o agravación de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.

5.- El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio en cualquier lugar.

6.- El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la Empresa o complicidad en el mismo.

7.- La condena por delito de robo, hurto, malversación o estafa cometidos fuera del Casino, que pueda implicar para éste desconfianza respecto a su autor.

8.- La embriaguez o consumo de drogas dentro del Casino o en tiempo de servicio. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera del Casino.

9.- La reiterada falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de sus compañeros o superiores y se haya sancionado por este concepto una vez como falta en un periodo de tres meses.

10.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos, tanto de la Empresa como de los trabajadores y compañeros con voluntariedad o negligencia culpable.

11.- La blasfemia de cualquier índole en actos de servicio o de trabajo, siempre que ocasionara escándalo o queja de los clientes.

12.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al Casino.

13.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia, dentro de la Empresa.

14.- Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con la actividad de la Empresa, según la Legislación vigente.

15.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, dentro de los locales de la Empresa, y aún ocasionalmente con los clientes de la misma.

16.- Abandonar injustificadamente el trabajo en puestos o situaciones de responsabilidad.



17.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes, dentro de las dependencias de la Empresa, o fuera de ella cuando se refiera a clientes de la misma.

18.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo que repercuta en la marcha normal del mismo.

19.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada, referidos a la propia Empresa o a sus clientes.

20.- El incumplimiento de los Reglamentos de Juego y en especial:

- a. Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos.
- b. Transportar fichas, placas o dinero durante el servicio en el interior del Casino, de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudiera ser justificada.
- c. Entrar o permanecer, sin motivo o injustificadamente, en las dependencias del Casino fuera de sus horas de trabajo.
- d. Llevar traje con bolsillos, tratándose de personal de juego.
- e. Conceder préstamos a los jugadores.
- f. Consumir bebidas alcohólicas o drogas durante las horas de servicio.

21.- La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, durante un periodo de seis meses.

22.- El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las salas de juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiera derivado responsabilidad para el Casino.

23.- La comisión por un empleado de cualquier rango de un hecho que suponga la vulneración de un derecho de otro trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el mismo.

24.- Se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

25.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

SANCIONES

Las sanciones que la Dirección de la Empresa puede imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, son las siguientes:

POR FALTA LEVE: Amonestación verbal y amonestación por escrito.

POR FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

POR FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días. Despido.



Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la Categoría Profesional del mismo y la repercusión del hecho en el personal, en la Empresa y en los clientes de esta última.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

- a) Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales.
- b) Las faltas graves a los veinte días naturales.
- c) Las faltas muy graves a los sesenta días naturales.

Todas ellas a partir de la fecha en la que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones leves deberán cumplirse dentro de los diez días naturales siguientes a su imposición.

Las sanciones graves deberán cumplirse dentro de los veinte días naturales siguientes a su imposición.

Las sanciones muy graves deberán cumplirse dentro de los sesenta días naturales siguientes a su imposición.

Transcurridos dichos plazos, el derecho de sanción habrá prescrito, no pudiendo volver a imponerse sanción por esos mismos hechos, salvo nueva comisión posterior de los mismos.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Todas las faltas, sea cual fuere la entidad de las mismas, se notificarán por escrito, o por cualquier otro medio admitido en Derecho, tanto al afectado, como a la Representación Legal de los Trabajadores, indicándose la sanción impuesta, así como los hechos imputados. El cumplimiento de este apartado impedirá que el trabajador afectado pueda alegar indefensión respecto al contenido de los hechos o causas que, eventualmente, pudieran imputársele tributarias de la sanción impuesta.

CAPÍTULO VIII Salud Laboral

Artículo 36. Salud Laboral

A.- PRINCIPIOS GENERALES.

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores del Casino Cirsa Valencia S.A. tienen derecho, a una protección eficaz en materia de Salud y Seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observación y para poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la Prevención frente a los Riesgos Laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia Preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de Salud forman parte del derecho de los trabajadores a una Protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.



2.- El citado derecho supone la existencia de un deber de la Empresa de garantizar una protección de los Trabajadores de Casino Cirsa Valencia S.A. frente a los Riesgos Laborales para cuyo cumplimiento la Empresa en el marco de sus responsabilidades realizara la Prevención de Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias con las especificaciones establecidas en la ley 31/1995 de 8 de Noviembre, y sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, Vigilancia de la Salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3.- El ejercicio de los derechos de consulta y participación de los trabajadores del Casino Cirsa Valencia, S.A., en relación con la Prevención de Riesgos Laborales se canalizará a través de la representación general constituida por el Comité de Empresa y la representación especializada constituida por los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Corresponden a la representación general las funciones especificadas en el artículo 34 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, y a los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y/o participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley.

B.- PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

El Empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

1.- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de protección, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

2.- Planificar la prevención buscando un conjunto, coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales, influencias de los factores ambientales y medioambientales en el trabajo.

3.- Adoptar las medidas que por Ley fueren necesarias, en orden a la perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

C.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

2.- El número de Delegados de Prevención que podrán ser designados de entre los representantes de los trabajadores de Casino Cirsa Valencia S.A. se ajustara a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

3.- Los Delegados de Prevención que sean designados por los trabajadores contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición representativa recogidas



en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, en el ejercicio de sus funciones estarán a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

4.- El Comité de Salud Laboral, participara en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

D.- FORMACIÓN EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES.

1.- La Empresa facilitara la formación en materia preventiva que resulte necesaria a todos los trabajadores y en especial a los Delegados de Prevención a través de los medios propios ó entidades especializadas en la materia.

La empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada.

2.- Específicamente la formación debe correr a cargo de la Empresa.

3.- El tiempo dedicado a la formación de los trabajadores y su representación especializada será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

E.- RECURSOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1.- Tiempo en horas de trabajo, para asistir a las reuniones con la Empresa, para comunicarse con los trabajadores/as, realizar visitas a los lugares de trabajo, para asesorarse y, en general, para el desempeño de sus competencias. Facilidad de acceso a información de carácter técnico o legal disponibles en la Empresa.

F.- INFORMACIÓN.

1.- Para poder cumplir sus funciones, los representantes de los trabajadores y, especialmente, los que tienen competencias específicas en Salud Laboral, deben tener acceso a una información veraz y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo, la información estará siempre disponible y accesible, a solicitud de los representantes de los trabajadores.

2.- Conocer por escrito el plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, los planes de emergencias, los programas de intervención que se proponen en cada momento y los informes periódicos de evaluación de las acciones emprendidas.

3.- Tener acceso a los resultados e informes de las evaluaciones de condiciones de trabajo y de salud en cualquier parte de la Empresa y poder solicitar directamente todo tipo de aclaraciones a los técnicos o expertos que las realizaron.

4.- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 19 y 23 de la mencionada Ley. Cuando la información está sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá suministrada que de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

5.- Ser informados de cualquier intervención de la Inspección de Trabajo, Dirección General de Salud Pública o autoridad competente, así como de los resultados de la misma y de los informes que se generen, los cuales estarán a la disposición de los Delegados de Prevención a través de los canales establecidos.



6.- Conocer cuando se realicen, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7.- Asesorarse y consultar con técnicos o expertos independientes de la empresa.

G.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1.- Corresponde a los trabajadores velar por su propia Seguridad y Salud en el Trabajo y por la de aquellas personas a la que pueda afectar su actividad profesional, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas y evitar actos u omisiones que pudieran igualmente producir daños a terceros bien personales, patrimoniales, ó medioambientales, según sus posibilidades, de acuerdo a la formación e instrucción, recibida del Empresario.

2.- Informar de inmediato a sus superiores, a los trabajadores designados para la prevención o en su caso el Servicio de Prevención de aquellas anomalías que a su juicio entrañen riesgo para la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

3.- Cooperar con el Empresario y la autoridad competente a fin de proteger la Seguridad y la Salud de los trabajadores y en el desarrollo del trabajo a fin de poder garantizar por parte de la Empresa condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos.

4.- Al cumplimiento de normas de buenas convivencia y buen uso en áreas destinadas a descanso y servicio para los trabajadores.

5.- Colaborar en materia de Salud a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 apartado 3 a, b, c, d del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero).

H.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.- Garantizar en cumplimiento del deber de Protección la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio, realizando la prevención de los riesgos mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la Salud y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios acordes a la Ley.

2.- Adoptará la modalidad de organización de la Prevención acorde al reglamento de los Servicios de Prevención y la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

3.- Presentación anual a los representantes de los trabajadores de la planificación anual de las actividades de Prevención.

4.- La Empresa procurará adaptar el puesto de trabajo por motivos de salud.

5.- Que la Evaluación de Riesgos sirva como instrumento interno que deberá incluir las valoraciones singulares de los puestos de trabajo y las circunstancias que afectan a cada trabajador.



6.- Integración de la estructura jerárquica empresarial con responsabilidad de funciones para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la empresa.

I.- SEGURIDAD E HIGIENE.

La Empresa valorando al máximo la Seguridad e Higiene de los trabajadores, se compromete a:

1. –Disponer de un botiquín equipado, para el personal.

2.- Tener vestuarios, completos, taquillas, perchas para abrigos, paragüeros y servicios etc.

3.- La sala de juego, sala de trabajo, por las condiciones y características de un Casino, deberá reunir las condiciones de ventilación, temperatura, e higiene apropiada para el buen desarrollo de la actividad Laboral.

4.- La empresa deberá adoptar la luminosidad a las condiciones más óptimas y adecuadas de trabajo.

5.- La Sala de descanso donde los trabajadores realizan sus pausas de trabajo, será adecuada al servicio de manutención previsto en el artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajo y Relaciones de Laborales, con mobiliario y dimensiones adecuadas al número de trabajadores, manteniéndose en todo momento las condiciones adecuadas de higiene y ventilación.

J.- OTRAS CONSIDERACIONES.

1.- Los trabajadores del Casino Cirsa Valencia tendrán la consideración de trabajadores nocturnos, si realizan normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, o si realizan en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, como regula el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Evaluación de los aspectos psico-sociales, aplicación de las medidas correctoras que se deriven de dicha evaluación dentro del ámbito de la empresa.

3.- El presente artículo del Convenio, nunca podrá ir en contra de lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus posibles modificaciones y ampliaciones.

Reglamento Interno Comité de Seguridad y Salud Casino Cirsa Valencia, S.A

Artículo 1.- El presente Reglamento se acuerda entre los Delegados de prevención y los representantes del empresario que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (En adelante CSS) de la empresa al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de sus normas de funcionamiento.

Artículo 2.- Dada su cualidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito, y con representación de ambas partes.

Los cargos de Presidente y de Secretario recaerán alternativamente en cada una de las partes representadas para periodo de un año.



Artículo 3.- El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relaciones con la política de prevención en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evolución y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la Salud Laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de las nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las diferencias existentes o propuestas de algunas de las partes.
- g) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- h) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como a la planificación de las actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- i) La contratación, sanción o despido de los miembros del Servicio de Prevención en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
- j) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
- k) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
- l) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- m) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por el empresario.

Artículo 4.- Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Conocer cuantos informes y estudios obtengan la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- f) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de Vigilancia de la Salud, sí como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.



- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- k) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

Artículo 5.- El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente a convocatoria del Presidente y, en sesión extraordinaria, cuando lo considere necesario él mismo o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen.

El Presidente convocará, además una reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- Accidentes o daños graves.
- Incidente con riesgo grave.
- Sanción por incumplimientos.
- Denuncias por problemas medioambientales.
- Balance anual del Plan de Prevención e informe de memoria y programación del Servicio de Prevención.

Artículo 6.- Las reuniones del CSS se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, previo acuerdo entre el Presidente y el Secretario, en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

Artículo 7.- Las propuestas deberán someterse a votación siempre que una de las partes lo proponga y los acuerdos se tomarán por mayoría, siendo en tal caso asumidos con carácter vinculante por ambas partes, con lo que las decisiones deberán llevarse a la práctica.

Artículo 8.- El Secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos que no haya llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

Artículo 9.- Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán darse a conocer entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas y quejas al CSS, personalmente o por escrito, a través de los Delegados de Prevención.

Artículo 10.- Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
- Resultado de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- Prevalencia e incidencia (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y de patología relacionada con el trabajo.
- Prevalencia e incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.

Artículo 11.- En las reuniones del CSS podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los Delegados sindicales de prevención de la empresa.

Artículo 12.- Tendrá consideración de trabajo efectivo y, por tanto, no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo



dedicado a reuniones del CSS y al desempeño de las funciones propias de Secretario o Presidente, así como el tiempo dedicado a la realización de las tareas encomendadas por el CSS y el tiempo de las reuniones de los grupos de trabajos que el CSS decida constituir.

Artículo 13.- El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se registrarán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento.

Artículo 14.- El Reglamento del CSS, nunca podrá ir en contra de lo establecido por la LPRL, así como sus posibles modificaciones y ampliaciones. Al igual que en ningún momento se declinarán responsabilidades a los miembros de dicho CSS.

CAPÍTULO IX Igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 37. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Artículo 37. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

A tenor de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el que se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen que se eya disponen de un Plan de Igualdad, el cual establece las acciones necesarias para velar por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación especialmente en el uso de lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo, acciones todas ellas que aseguran una política empresarial favorecedora y respetuosa del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. Asimismo, las partes manifiestan que en la actualidad se encuentra en fase de negociación y elaboración de un Plan de Igualdad, con el fin de aplicar las acciones necesarias para velar por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación, especialmente en el uso de lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo. A ese respecto, la Comisión de Igualdad viene manteniendo las reuniones necesarias para la elaboración de un Plan de Igualdad a fin de que ambas partes, en uso de sus legítimas facultades de representación, capacidades y legales competencias, aseguren una política empresarial favorecedora y respetuosa del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales en la empresa Casino Cirsa Valencia, S.A.U.

Asimismo, las partes reconocen la existencia en la empresa de un completo protocolo frente a las situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan expresamente el adecuarse, cuando ello sea posible, a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal como trámite alternativo procesal previo a la vía judicial,



a los efectos establecidos en los artículos 62 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, será de aplicación la normativa vigente en cada momento y, particularmente, lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión de trabajo integrada por las representaciones social y de la empresa, con el fin de revisar la metodología del actual sistema de promociones y ascensos (artículo 7).

La comisión de trabajo se constituirá con la nueva representación legal de los trabajadores resultante de las elecciones sindicales comprometidas en el Acuerdo de fecha 17 de julio de 2024 alcanzado ante el Tribunal Laboral y Arbitraje de Valencia.

La comisión se reunirá conforme al calendario que ella misma apruebe una vez constituida, considerando las partes que resultaría recomendable celebrar cuando menos una reunión mensual.

El texto finalmente acordado por las partes se integrará en el texto del convenio colectivo, sustituyendo en lo que fuera menester el actual texto del artículo 7.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria del Convenio es el órgano de interpretación y vigilancia del mismo y entenderá, a petición de parte, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.

Reglamento de la Comisión Paritaria del Convenio:

Artículo 1º.- Sede Social.- La Sede Social de la Comisión Paritaria se fija en el domicilio de la misma empresa Casino Cirsa Valencia, sito en la avenida de les Corts Valencianes, nº 59, Pobles de l'Oest, 46015 Valencia, sin perjuicio de que por razones operativas u otras circunstancias no previstas en la actualidad, las actividades que ejerza esta Comisión sean trasladadas a otro domicilio social.

Artículo 2º.- Composición.- La Comisión Paritaria de Casino Cirsa Valencia S.A., se compondrán de seis miembros titulares, de los cuales tres serán designados por la parte empresarial y otros tres por la parte sindical.

Se designarán igualmente, en la misma proporción, tres miembros suplentes, que asumirán las competencias asignadas a los titulares cuando por cualquier causa deban sustituirlos.

Artículo 3º.- Sustitución.- Los miembros de esta Comisión podrán sustituirse en todo momento por otras personas que les representen en la misma, asumiendo los sustitutos las mismas competencias. Dicha sustitución deberá ser notificada a la Comisión Paritaria, mediante acreditación por escrito ante el Presidente.



Artículo 4º.- De la Presidencia.- La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente, que ostentará el cargo durante el período de seis meses. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en la misma un representante de la parte empresarial, y un representante de la parte sindical, por el período señalado, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial, por miembro representante de la misma, en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Presidente serán las de:

- 1.- Representar formalmente a la Comisión.
- 2.- Presidir, convocar y mantener el orden de las reuniones.
- 3.- Firmar las actas y certificaciones, junto con el Secretario, de los Acuerdos que se adopten por la Comisión.
- 4.- Cualesquiera otras que lleve aparejada la condición de Presidente y aquellas que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria Sectorial, mediante oportuno Acuerdo.

En todo caso, su voto no tendrá consideración de voto de calidad.

Artículo 5º.- De la Secretaria.- La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, a la persona que deberá ejercer las funciones de Secretario, siendo el mandato igualmente por seis meses y con carácter rotatorio.

El cargo de Secretario no podrá recaer en persona que represente, en el seno de la Comisión, a la misma organización de la que emane la Presidencia, ni podrá ostentarse por miembro representante de la misma, durante dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Secretario serán las de:

- 1.- Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria con el Acuerdo del Presidente.
- 2.- Confeccionar las actas correspondientes de cada sesión.
- 3.- Expedir certificaciones de los acuerdos que se adopten.
- 4.- Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o remita desde dicha Comisión.
- 5.- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

El Secretario como miembro de pleno derecho de la Comisión, tendrá voz y voto

Artículo 6º.- De los Vocales.- Corresponde a los Vocales de la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- 1.- Asistir a las reuniones.
- 2.- Ejercer el derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión Paritaria.
- 3.- Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- 4.- Participar en los debates de la Comisión.
- 5.- Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de competencia de la Comisión.
- 6.- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7º.- De los Asesores y Grupos de Trabajo.- En función de los temas objeto de debate, en cada sesión de la Comisión, los componentes podrán solicitar la presencia de determinadas personas que, en calidad de asesores, podrán asistir a las mismas, con voz pero sin voto



Asimismo, la Comisión podrá acordar para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas, la constitución de Grupos de Trabajo, en los términos que en cada caso se acuerde.

Artículo 8º.- Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario, pudiendo celebrar tantas reuniones extraordinarias como sean precisas, a iniciativa del Presidente, o a petición de alguno de sus miembros integrantes.

a) *Convocatoria.*- La Comisión Paritaria será convocada por el Secretario con la antelación suficiente que requieran los temas a tratar, en todo caso con un mínimo de tres días naturales. La Convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga.

b) *Orden del día.*- Al hacer la Convocatoria, se incluirá en la misma el Orden del día, así como la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

c) *Régimen de asistencia.*- En primera convocatoria, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia de dos representantes Sindicales y dos de la Representación de la Empresa.

En segunda convocatoria, la Comisión quedará válidamente constituida con un sólo miembro de cada una de las dos representaciones (Empresa y Representación Social), siempre que exista acreditación documental de que se ha cursado la correspondiente convocatoria.

d) *Adopción de Acuerdos.*- En primera convocatoria, los Acuerdos de la Comisión Paritaria válidamente constituida se adoptarán por acuerdo entre la mayoría de la Representación de la Empresa y la mayoría de la Representación Social, por voto personal.

En segunda convocatoria, las decisiones se adoptarán por acuerdo entre la Representación de la Empresa y la Representación Social presente en la Mesa que asume los porcentajes de representación de la totalidad del Banco Social.

e) *Acta de las Reuniones.*- De todas las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria se deberá levantar el correspondiente Acta, en el que al menos, se hará constar:

- Lugar de la reunión;
- Día, mes y año;
- Nombre, apellidos, y firma de los asistentes;
- Existencia o no de quórum;
- Orden del día;
- Contenido de los Acuerdos.

Las Actas deberán firmarse por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente, y llevar adjuntas las manifestaciones de las partes si las hubiera.

Artículo 9º.- Resoluciones.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos por la Autoridad Laboral en el Boletín Oficial correspondiente.



DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente Convenio se presentará ante la Autoridad Laboral competente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se autoriza tanto a la Representación de los Trabajadores como a la Dirección de la Empresa, así como a sus asesores respectivos, para que, indistintamente, realicen las gestiones oportunas de solicitud de inscripción, registro y publicación.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes, en la representación que respectivamente ostentan, firman el presente Convenio colectivo de la Empresa “CASINO CIRSA VALENCIA, S. A.”.

En Valencia, a la fecha del día 17 de diciembre de 2024.



TABLA SALARIAL Y PUNTOS DE PROPINA
AÑO 2024

		SALARIO	PUNTOS PROPINA
Grupo 1 : Juego			
1.1	Inspector Principal	33.853,07	23
1.2	Jefe de Sector	31.080,00	23
1.3	Subjefe de Sector	29.629,60	23
1.4	Jefe de Mesa 1ª	26.936,00	22
1.5	Jefe de Mesa 2ª	24.346,00	22
1.6	Croupier 1ª	23.620,80	21
1.7	Croupier 2ª	21.963,20	21
1.8	Croupier 3ª	20.098,40	21
1.9	Croupier Poker de Circulo	16.926,53	
1.10	Croupier Debutante	16.576,00	
Grupo 2: Servicios de Sala			
2.1	Jefe de Caja / Jefe de Recepción / Jefe de Máquinas	31.080,00	20 / 18 / 18
2.2	Subjefe de Caja / Subjefe de Recepción / Subjefe de Máquinas	29.629,60	20 / 18 / 18
2.3	Jefe de turno 1ª Caja / Recepción / Máquinas	26.936,00	18 / 17 / 17
2.4	Jefe de turno 2ª Caja / Recepción / Máquinas	24.346,00	18 / 17 / 17
2.5	Cajero / Recepcionista / Asistente de Máquinas 1ª	23.620,80	17 / 16 / 16
2.6	Cajero / Recepcionista / Asistente de Máquinas 2ª	21.963,20	17 / 16 / 16
2.7	Cajero / Recepcionista / Asistente Máquinas 3ª	20.098,40	17 / 16 / 16
2.8	Cajero / Recepcionista /Asistente Máquinas Debutante	16.576,00	
Grupo 3: Vigilancia			
3.1	Jefe de Seguridad	33.853,07	
3.2	Subjefe de Seguridad	26.936,00	
3.3	Operador CCTV 1ª	23.620,80	
3.4	Operador CCTV 2ª	21.963,20	
3.5	Operador CCTV 3ª	20.098,40	
3.6	Operador CCTV Debutante	16.576,00	
Grupo 4: Servicios Generales			
Limpieza			
4.1	Responsable de limpieza	20.452,90	
4.2	Operario de Limpieza	16.576,00	
Mantenimiento			
4.3	Jefe de Mantenimiento	31.080,00	17
4.4	Subjefe de Mantenimiento	26.936,00	17
4.5	Oficial de Mantenimiento de 1ª	23.620,80	15
4.6	Oficial de Mantenimiento de 2ª	21.963,20	15
4.7	Oficial de Mantenimiento de 3ª	20.098,40	15
4.8	Mantenimiento Debutante	16.576,00	
Parking			
4.9	Vallet Parking de 1ª	20.452,90	
4.10	Vallet Parking de 2ª	18.337,08	
Grupo 5: Comercial y Administración			
Comercial			
5.1	Director de Marketing	33.853,07	
5.2	Jefe de Relaciones Publicas	29.629,60	
5.3	Comercial	26.936,00	
5.4	Relaciones Públicas	21.963,20	16
Administración			
5.5	Jefe Administrativo	33.853,07	
5.6	Oficial Administrativo	23.620,80	
5.7	Auxiliar Administrativo	20.098,40	
5.8	Secretaria	20.098,40	
Grupo 6: Dirección			
6.1	Gerente	33.853,07	
6.2	Director de Juegos	33.853,07	
6.3	Subdirector de Juegos	33.853,07	

