

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Gran Casino de Extremadura, S.A.”. Asiento 32/2005.

VISTO: el texto del I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa GRAN CASINO DE EXTREMADURA, S.A., con código informático 0601370, suscrito el once de julio de dos mil cinco por la representación legal de citada empresa, de una parte, y por la Delegada de Personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 3 de agosto de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRAN CASINO DE EXTREMADURA, S.A.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, se hace constar que el siguiente Convenio Colectivo de empresa se concierta entre la

representación legal de la empresa GRAN CASINO DE EXTREMADURA, S.A. y la representación legal de los trabajadores de la citada empresa.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio los trabajadores que presten sus servicios en la empresa GRAN CASINO DE EXTREMADURA, S.A., en las instalaciones Gran Hotel Casino de Extremadura, con inscripción en la Seguridad Social nº 06/105339745, tanto en la actividad principal de juego como en los servicios complementarios de restauración y ocio, con la extensión comprendida en la Orden de la Consejería de Economía Industria y Comercio de 30 de agosto de 2002 (D.O.E. de 17 de septiembre de 2002), por la que se convoca concurso público para la instalación de un Casino de Juego en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y Orden de la Consejería de Economía Industria y Comercio de 5 de mayo de 2003, por la que se autoriza la instalación de un Casino de Juego en la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como cualquier otra actividad que pueda incluirse en el futuro en la referida autorización.

Queda expresamente excluido del presente convenio el personal que presta sus servicios en la actividad independiente y separada de juego de Bingo, tanto personal técnico de juego como el personal de actividades complementarias como administración, restauración, limpieza, etc..., que presten sus servicios en y para la referida actividad del juego de bingo con inscripción en la Seguridad Social nº 06/105859202, así como el personal que presta sus servicios en la actividad independiente y separada de los hoteles del complejo de ocio, incluyendo a todo el personal que preste sus servicios en y para la referida actividad de hotel con inscripción en la Seguridad Social nº 06/105859101.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente convenio tiene una vigencia de cuatro años, del 01-01-2005 al 31-12-2008 y entrará en vigor el día de su publicación, sin perjuicio de que las condiciones retributivas y económicas se apliquen con efectos retroactivos al 01-01-2005, para el personal de la plantilla de la empresa a la fecha de la firma del convenio.

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

La cobertura del seguro de accidentes entrará en vigor un mes después de la publicación del presente convenio y en cualquier caso dos meses después de la firma del mismo.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

Extinguido el plazo de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado por periodo de año en año siempre que las partes no procedan a su denuncia, excepto las cuantías económicas que se incrementarán con el IPC del año anterior.

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

CAPÍTULO II

NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que uno o varios artículos del convenio conculcan la legalidad vigente, éste o éstos verán suspendida su vigencia hasta que la Comisión Negociadora del mismo, de mutuo acuerdo, pactara otra cosa en contrario.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen como mínimas y obligatorias en su totalidad para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

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

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo así como los puestos y turnos de trabajo siempre que se

respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.824 horas. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que no podrá superar las 12 horas de trabajo efectivo y continuado al día.

Artículo 8. Horarios y descansos.

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

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

Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Vacaciones.

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

El periodo de vacaciones será fijado por la dirección de la empresa previa consulta con los delegados de personal o comité de empresa y se expondrá en el Tablón de Anuncios antes de comenzar el año.

Artículo 10. Festivos.

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

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

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

Artículo 11. Licencias retribuidas.

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

- Quince días en caso de matrimonio.
- Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público, por una sola vez.
- Cuatro días por nacimiento de un hijo.
- Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones o libres de festivos.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización, o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse de forma discontinua. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

- Un día en caso de traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica cuando deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable.
- Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijos menores de 9 meses.
- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prepara-

ción al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

Artículo 12. Situación especial por embarazo.

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

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

En lo no previsto en este artículo, o en el supuesto en que no sea posible la adaptación a otro puesto, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 13. Contratación.

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

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

La dirección de la empresa entregará a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa una copia de cada uno de los contratos que suscriba al igual que de las prórrogas realizadas.

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

- Personal con responsabilidad de mando: seis meses.
- Resto de personal de cualquier categoría: tres meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de

prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

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

1) Las horas complementarias no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

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

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

b) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de 12 horas, salvo aceptación voluntaria en caso de preaviso por tiempo inferior para atender necesidades urgentes.

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

A los trabajadores, en el momento del ingreso al trabajo, se les definirá la categoría y grupo profesional de pertenencia según se detallan en la tabla salarial anexa, de acuerdo con las funciones principales que tienen que realizar.

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

Se establece el siguiente régimen de promoción profesional dentro de las categorías profesionales de croupier, cajero, recepcionista, y operador de máquinas:

1º.- Las categorías profesionales de 3ª ascenderán a la categoría de 2ª de forma automática cuando se acredite haber superado con suficiencia el aprendizaje de cinco juegos o bien de cinco unidades combinadas de juegos o actividades distintas de la habitual.

2º.- El ascenso de categoría 2ª a categoría 1ª se efectuará discrecionalmente por la empresa mediante las oportunas pruebas de selección.

Artículo 15. Cesés.

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

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

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Salario.

El salario base para cada una de las categorías, será el fijado en el Anexo I de este convenio colectivo.

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

Artículo 17. Quebranto de moneda.

A fin de contribuir a los quebrantos de moneda que puedan producirse en el departamento de caja casino, la empresa tiene la obligación de constituir un fondo denominado FONDO DE QUEBRANTO DE MONEDA en las siguientes condiciones:

- Las aportaciones de la empresa consistirán en la cantidad de 30 € mensuales por cada trabajador que ocupa puestos de caja.
- El destino de las cantidades del fondo será única y exclusivamente cubrir los quebrantos de caja que puedan producirse en la actividad a que está afecto, produciéndose una minoración de la responsabilidad del trabajador en cuantía equivalente.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas de treinta días de salario base. Se harán efectivas en la segunda quincena de los meses de Julio y de Diciembre respectivamente.

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

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 19. Tronco de propinas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Decreto 115/2000, de 16 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el régimen de la propina de los juegos de mesa del Casino es el siguiente:

Mensualmente se repartirá al personal con derecho a participación en el tronco de propinas una cantidad consistente en el 30% del total obtenido por este concepto.

Este concepto se devengará todos los días con derecho a retribución, así como durante los permisos y licencias retribuidas.

En los casos de suspensión de contrato por Incapacidad Temporal los trabajadores afectados percibirán, a partir del quinto día inclusive, el 75% de la cantidad de propina que les correspondría en el supuesto de estar trabajando.

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

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

La propina se incluirá en nómina como percepción no salarial.

CAPÍTULO V CONDICIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 20. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal percibirán, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tal contingencia y el 90% de la retribución que viniera percibiendo de acuerdo con las tablas salariales establecidas en este Convenio, a partir del decimosexto día inclusive y con un máximo de seis meses.

Artículo 21. Vestuario.

Si la empresa impusiera un determinado tipo de uniformidad a los trabajadores, deberá dotarles anualmente de una uniformidad,

salvo que se considere que la anterior está en buen estado. Los trabajadores estarán obligados a usarlos y llevarlos en perfecto estado de conservación y limpieza.

Artículo 22. Seguro de accidentes.

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

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa.

Artículo 23. Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 24. Jubilación.

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

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO

Artículo 25. Clasificación.

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

Artículo 26. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicios para el trabajo que el trabajador tenga encomendado, en cuyo caso se clasificará de falta grave.
3. No presentar en el plazo de 48 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

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

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

7. Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.

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

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

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

Artículo 27. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.

5. Discusiones con otros trabajadores en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.

6. Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo ropa de trabajo a ida o vuelta del trabajo.

7. La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

8. Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.

9. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto mani-

fiesto para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.

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

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

12. Falta de consideración hacia los clientes por razón de la propina o por cualquier otro motivo.

13. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

Artículo 28. Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, veinte días durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.

3. El robo, hurto o malversación, cometidos ya sean fuera o dentro de la empresa.

4. El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier pertenencia de la empresa.

6. El consumo de alcohol o drogas durante el servicio.

7. La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.

8. La embriaguez o el consumo de drogas fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

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

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

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

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

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

14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

16. Tendrán el carácter de faltas graves y muy graves, a parte de la responsabilidad en que se pudiera incurrir, todo quebrantamiento de las funciones establecidas en los artículos 42 y 44 del Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

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

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

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

21. La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Artículo 29. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

b. Inhabilitación de ascenso de categoría por espacio de hasta un año.

3. Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Inhabilitación de ascenso de categoría por espacio de hasta dos años.

c. Despido.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 30. Delegados de Personal y Comité de Empresa.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa tendrán todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que la Ley determine o que se contengan en leyes posteriores.

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 31. Comisión Paritaria

Se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Negociación prevista en el artículo 85.2.e del Estatuto de los trabajadores.

Dicha Comisión estará integrada por tres vocales en representación de la Empresa y tres vocales en representación de los trabajadores.

Como norma general y sin perjuicio de lo que en otros artículos del presente Convenio se estableciese o pudiera establecer, las votaciones se realizarán a título personal, sumando el total de votos con el fin de determinar el acuerdo.

Los miembros de esta Comisión serán elegidos por cada una de las partes en el momento y forma que libremente acuerden.

Dicha Comisión tendrá su domicilio en los locales que la Empresa GRAN CASINO DE EXTREMADURA, S.A. tiene en la Avenida Adolfo Ambrona, 11, Badajoz.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento establezca la legislación vigente, así como cualquiera otras que se determinen en el presente Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Las tablas salariales que se incorporan como Anexo del presente convenio regirán para el año 2005.

En los sucesivos años se incrementarán anualmente aplicando las variaciones del IPC del año anterior.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2005 -

GRAN CASINO

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PUNTOS PROPINA
JEFE DE SECTOR	1.394,83	45
SUBJEFE DE SECTOR	1.284,38	43
JEFE DE MESA 1ª	1.130,69	40
JEFE DE MESA 2ª	880,94	35
JEFE DE MESA 3ª	814,06	30
CROUPIER 1ª	814,06	25
CROUPIER 2ª	723,80	20
CROUPIER 3ª	678,65	15
JEFE DE CAJA	1.394,83	45
SUBJEFE DE CAJA	1.130,69	35
CAJERO 1ª	814,06	30
CAJERO 2ª	723,80	20
CAJERO 3ª	678,65	15
RECEPCIONISTA 1ª	814,06	25
RECEPCIONISTA 2ª	723,80	20
RECEPCIONISTA 3ª	678,65	15
JEFE DE SEGURIDAD	1.394,83	0
SUBJEFE DE SEGURIDAD	880,94	30
FISONOMISTA 1ª	814,06	25
FISONOMISTA 2ª	723,80	20
FISONOMISTA 3ª	678,65	15
ENCARGADO S. MAQUINAS	880,94	30
OPERADOR MAQUINAS 1ª	814,06	25
OPERADOR MAQUINAS 2ª	723,80	20
OPERADOR MAQUINAS 3ª	678,65	15
CONTABLE	1.143,06	10
ADMINISTRATIVO	880,46	10
AUXILIAR ADMISTRATIVO	814,06	10
COMERCIAL	1.143,06	10
RELACIONES PÚBLICAS	901,52	10
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.130,69	0
OFICIAL MANTENIMIENTO	880,46	0
MOZO CARGA Y DESCARGA	742,91	0

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PUNTOS PROPINA
JEFE HOSTELERIA	1.143,06	0
JEFE DE COCINA	942,46	0
SUBJEFE DE COCINA	922,20	0
COCINERO	910,92	0
AYUDANTE COCINA	898,10	0
MAITRE	942,46	0
CAMARERO	922,20	0
AYUDANTE CAMARERO	898,10	0
JEFE DE BARRA	942,46	0
CAMARERO DE BARRA	922,20	0
VALET	898,10	0
AYUDANTE VALET	678,65	0
LIMPIEZA	678,65	0
LIMPIEZA DIA	596,57	0
APARCACOCHE	678,65	0
MOZO PARKING	742,91	0
GUARDARROPA	678,65	0
GUARDARROPA DIA	596,57	0

RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo “Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz”. Asiento 33/2005.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600325, suscrito el 22-06-05 por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales, como representación empresarial de una parte y por las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 4 de agosto de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ