

Convenio colectivo da empresa Casino del Atlántico, S.A. (Anos 2005-2007)¹

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación na empresa Casino del Atlántico, S.A. con domicilio social en Xardíns Méndez Núñez, s/n, da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Canto por este convenio se estipula, afecta todas as actividades que existen na actualidade ou a aquelas que puidesen existir nun futuro na empresa Casino del Atlántico, S.A., e que constitúen o seu obxecto social.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio ampara e aplícase a todos os traballadores, calquera que sexa a súa categoría e modalidade de contrato, que presten os seus servizos na empresa Casino del Atlántico, S.A., sen máis

excepción que o persoal de dirección: director xerente, director casino e subdirector do casino e o persoal pertencente a empresas concesionarias de servizos, que teñan asinado contrato civil con Casino del Atlántico, S.A.

Artigo 4º.-Vixencia e incremento salarial.

A duración deste convenio será a seguinte: do 1 de xaneiro do ano 2005 ao 31 de decembro do ano 2007.

Para os anos 2005, 2006 e 2007 establécese incremento do IPC previsto a comezo do ano con revisión do pagamento do IPC ao final do ano, co pagamento dos atrasos correspondentes sobre as táboas presentadas no anexo.

Artigo 5º.-Prórroga ou denuncia.

O convenio colectivo quedará prorrogado tacitamente ao seu vencemento por períodos sucesivos dunha anualidade, a non ser que o denuncie para a súa revisión cun mínimo dun mes antes do seu vencemento, ou dalgunha das súas prórrogas, calquera das partes.

Esta denuncia notificaráselle por escrito á outra parte, estando obrigada a parte denunciante a enviar copia da denuncia á Consellería de Traballo, para efectos de rexistro.

Artigo 6º.-Compensación, absorción e garantías.

As condicións pactadas neste e en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible e para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sen ningún tipo de distinción por tratarse dun grupo profesional determinado.

As melloras establecidas por este convenio serán absorbibles ou compensadas coas melloras que de calquera clase, forma ou denominación teñan establecidas ou concedidas a empresa con carácter voluntario en calquera momento.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algún dos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se globalmente consideradas superan o nivel destes. En caso contrario, consideraranse absorbidos polas melloras pactadas neste convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 104, do 1 de xuño de 2005.

En calquera caso, respectaranse as situacións persoais que con carácter global excedan do convenio, manténdose estritamente ad personam. Para estas situacións aplicaranse os incrementos nos seus salarios que se pacten neste ou posteriores convenios colectivos coa mesma porcentaxe que para o resto do persoal.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A comisión será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia, do cumprimento do pactado neste convenio. As súas funcións serán:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas as partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.
3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que por norma xeral poidan corresponder aos organismos competentes.
4. Vixilancia do cumprimento do pactado.
5. Seguimento dos préstamos ao persoal.

Os acordos ou resolucións adoptados por maioría de cada unha das partes da comisión paritaria terán carácter vinculante.

A comisión componse de seis vogais, tres por cada parte, de entre os que se elixirá un secretario, o cal levantará acta dos acordos e resolucións que adopte a comisión, que deberán ser asinados polos señores que interveñan.

Poderán nomearse asesores por cada representación, aínda que estes terán dereito a voz, pero non a voto.

A comisión en primeira convocatoria, non poderá actuar sen a presenza de todos os vogais e, en segunda, ao día seguinte hábil, actuará cos que asistan, tendo voto unicamente en número paritario os vogais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión paritaria reunirse por instancia de calquera das partes, poñéndose de acordo estas sobre o día e a hora da reunión, convindo ambas as partes en dar coñecemento á comisión paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se puidesen producir, como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas as partes, que as súas respectivas vinculacións ao convindo teñen o carácter de compromiso para a totalidade das cláusulas pactadas.

No suposto que a autoridade laboral ou administrativa competente, declare nulo algún dos seus artigos, quedan este e os artigos concordantes sen eficacia práctica, debendo as partes volverse reunir para darlle novo contido.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 9º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é competencia e responsabilidade da dirección, á que corresponden todas as facultades recoñecidas no ordenamento xurídico vixente.

Artigo 10º.-Xornada de traballo anual.

Durante a vixencia deste convenio, as horas de traballo efectivo serán mil oitocentas vinte e seis (1.826 h).

Artigo 11º.-Horarios.

1. Distinguirase entre os horarios de traballo dos empregados e os horarios de peche e apertura do casino, sendo estes últimos os que en cada momento determine a dirección da empresa, dentro dos autorizados pola unidade competente.

2. Os horarios dos empregados estarán suxeitos á duración da xornada pactada neste convenio, 1.826 horas anuais de traballo efectivo, cunha distribución de 40 horas semanais de media.

Artigo 12º.-Descanso semanal.

1. Todo traballador que realice a xornada de 40 horas de traballo efectivo, desfrutará de dous días de descanso ininterrompido; non obstante, poderá pactarse entre a empresa e os traballadores calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente, de acordo coa redución da xornada semanal ou compensación de descansos, ben sexan estes en cómputo mensual, trimestral ou anual.

Para estes efectos consideraranse aprobados os sistemas de traballo actualmente en vigor.

2. Os empregados poderán cambiar sempre as quendas de descanso e de horario, logo da aprobación pola dirección da empresa, solicitándoo cun mínimo de tres días de antelación e baixo as seguintes condicións:

- a) Os cambios efectuaranse sempre dentro da mesma categoría profesional.
- b) Será obrigatorio o descanso dun dos días libres.
- c) Só se poderán cambiar catro días no mes, salvo a excepción recollida no punto seguinte.

d) Dada a peculiaridade dos sistemas de descanso e vacacións, debido á actividade da empresa, e co fin de favorecer as relacións sociais e familiares dos empregados, poderanse cambiar os días de traballo existentes entre unha quenda de descanso e a seguinte dous días ao ano logo da aprobación da dirección.

e) Todos estes cambios se efectuarán por escrito nos impresos dispostos para tal fin, e serán aprobados pola dirección da empresa.

f) Calquera excepción a estas normas, deberá ser estudada e aprobada pola dirección da empresa.

Artigo 13º.-Vacacións.

Dadas as especiais características que concorren na actividade desenvolvida polo casino, as vacacións

dos traballadores afectados estruturarase da seguinte forma:

Terán dereito a trinta días naturais de vacacións.

O persoal que polo seu traballo teña que traballar festivos terá dereito ao desfrute de catorce días naturais en compensación dos festivos traballados. Este período desfrutárase do seguinte xeito: trece días desfrutaranse ininterrompidamente (salvo pacto contrario). O día que queda desfrutaráo todo o persoal o día 24 de decembro, salvo o persoal de máquinas de azar, o persoal de control e o persoal de limpeza que traballe en xornada de mañá este día, podendo engadilo ao período de trece días. Aquelas persoas ás que pola súa quenda de vacacións ou de libranza lles corresponda co día 24 de decembro, seralle compensado este por outro día libre, esta compensación realizarase engadíndolle tal día ao período de festivos.

Para o desfrute das vacacións deste persoal, terase en conta o seguinte:

1. Os trinta días naturais de vacacións desfrutaranse ininterrompidamente (salvo pacto contrario).
2. Os empregados poderán cambiar a quenda de vacacións, logo da aprobación pola dirección da empresa, e sempre que non cause prexuízo no funcionamento dos horarios.

Para a observancia do disposto neste punto, a dirección da empresa e o comité de empresa elaborará un calendario de vacacións e festivos, de mutuo acordo, que deberá estar confeccionado antes do 1 de novembro do ano anterior en que se deban desfrutar as vacacións. A empresa poderá excluír do período de vacacións aquel que coincida co de maior actividade no casino.

Artigo 14º.-Licenzas retribuídas.

Todo traballador afectado por este convenio, terá dereito a permisos retribuídos polos días naturais e motivos que se establecen a continuación, sempre que estes últimos se xustifiquen:

-Matrimonio do traballador: 15 días.

-Nacemento dun fillo: 5 días.

-Por bautizo, comuñón ou voda dun fillo/a, irmán/á ou neto/a: 1 día. Se o bautizo, comuñón ou voda se produce fóra da comunidade autónoma: 2 días.

-Por enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Cando, por este motivo, o traballador necesite facer algún desprazamento que como mínimo estea a unha distancia de 100 km do lugar do domicilio habitual: 5 días. Por intervención cirúrxica de parentes ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade: 3 días.

-Polo tempo indispensable para concorrencia a exames, (enténdese por exame o tempo imprescindible para a realización do exercicio).

-Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.

Artigo 15º.-Licenzas non retribuídas e excedencia.

Todo traballador do casino ten dereito a desfrutar dunha licenza non retribuída dun mes, sempre que se solicite con antelación mínima de dez días, excepto casos de urxencia, sen prexuízo da súa xustificación, salvo que as baixas por enfermidade ou accidente sexan superior ao 5% do persoal da sala de xogos ou que cause prexuízo grave á empresa, para a apertura das mesas necesarias para o xogo, a non ser que a dirección da empresa estime non considerar este aspecto.

En calquera caso, non se concederá licenza a máis dunha persoa ao mesmo tempo.

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na empresa, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor a un ano e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Suspensión de emprego por embarazo con reserva de posto de traballo: prevese a posibilidade de obter para as empregadas que así o soliciten unha suspensión de emprego e soldo de ata tres meses, con reserva do posto de traballo. A dita suspensión débese solicitar cun mes de antelación á dita suspensión.

Esta suspensión anteponse ao período establecido no artigo 48.4º do Estatuto dos traballadores. O seu obxectivo é que aquelas empregadas que o desexen, poidan desfrutar de maior período de descanso na fase previa ao parto.

Todos os traballadores do casino teñen dereito a dous días ao longo do ano para asuntos de carácter persoal. Estes días deben ser solicitados cunha antelación mínima de 30 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para os cales se solicitará xustificación. Non poderán concorrer nunca máis de dúas persoas con licenza por este motivo, e a dirección do casino reserva para si, en todo caso, a concesión do permiso por causas operativas. Estes días consideraranse como licenzas non retribuídas.

Calquera excedencia das antes establecidas estaría exenta de cotización á Seguridade Social.

Artigo 16º.-Ingreso.

O ingreso do persoal efectuarase a través de contrato escrito en calquera das modalidades previstas no Estatuto dos traballadores e demais normas específicas promulgadas para o efecto. O contrato de traballo deberá estar visado pola oficina de emprego.

Os aspirantes someteranse ás probas ou exames que acorde a dirección do casino, que poderán ser de carácter práctico, cultural, técnico ou psico-profesional, segundo a categoría coa que se contrate o empregado ou o posto de traballo que vaia desempeñar.

A dirección do casino informará o comité de empresa das contratacións que se produzan, exceptuando as do persoal directivo, e igualmente facilitaralle ao contratado copia do seu contrato de traballo.

Artigo 17º.-Período de proba.

Para o persoal de novo ingreso na empresa, establécese como período mínimo de proba doce meses.

Durante o período de proba, calquera das partes poderá desistir en calquera momento desta, sen máis requisito que a comunicación á outra.

A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba, interrompe o cómputo deste.

Artigo 18º.-Aviso previo de cesamento.

O traballador que desexe rescindir o seu contrato coa empresa, deberá notificalo á dirección cun mínimo de quince días de antelación. O incumprimento por parte do traballador desta obriga, dará lugar a que a empresa desconte da liquidación o importe da retribución correspondente a cada día de atraso no aviso.

Igualmente, se a empresa incumprise a obriga de aviso previo de quince días de antelación, o traballador terá dereito a percibir na súa liquidación unha compensación económica equivalente á retribución correspondente a cada día de atraso.

Artigo 19º.-Promocións e ascensos.

As vacantes que se produzan no cadro de persoal da empresa, cubriranse sempre que sexa posible, con traballadores de categorías inferiores.

A promoción dentro dunha categoría e, en todo caso, o ascenso a unha categoría superior, terá lugar como resultado das valoracións realizadas pola dirección, atendendo a factores que reflitan cuantitativamente os aspectos técnicos, sentido da responsabilidade, trato co cliente e comportamento en xeral, asistencia ao traballo, puntualidade, nivel de formación, etc.

A valoración será comentada en entrevista privada co interesado, co fin de que poida coñecer o criterio seguido e a valoración alcanzada.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional dentro de cada grupo profesional será total, co fin de lle dar oportunidade a todo o persoal para a práctica de funcións superiores e permitir as substitucións nos casos de necesidade, dotando desta forma a estrutura da empresa dunha constante flexibilidade para satisfacer a debida atención e servizo ao público, e a promoción integral do persoal propio, todo iso sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais dos traballadores.

Artigo 21º.-Traballos de categoría superior.

O traballador que realice funcións de categoría superior ás que corresponden á categoría que tiver recoñecida someterase ao disposto no Estatuto dos traballadores para tal efecto.

Artigo 22º.-Traballos de categoría inferior.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva, a empresa precisase destinar un traballador a tarefas correspondentes a categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional.

Artigo 23º.-Catálogo de postos.

* Grupo I. Persoal xogo.

-Posto de traballo: xefe de sector.

Son as persoas responsables da organización do persoal de xogo, da apertura da sala, do cumprimento das normas de apertura, funcionamento e peche de mesas.

Categoría: xefe de sector A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben coñecer en profundidade todos os xogos existentes no casino.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia na categoría de xefe de sector B de polo menos 3 anos.

Categoría: xefe de sector B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben coñecer en profundidade todos os xogos existentes no casino.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia no posto de crupier de polo menos 3 anos, en calquera das súas categorías.

-Posto de traballo: crupier.

Son as persoas responsables da administración do xogo na mesa. Poderán ocupar calquera dos postos de traballo na mesa de xogo. Supervisar o xogo como xefe de mesa; administrar as xogadas e os pagamentos como crupier ou ordenar as fichas de xogo por prezos e cores, como chipeador.

Categoría: crupier A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en calquera dos xogos existentes no casino.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares e dunha categoría inferior (crupier B), de polo menos 2 anos.

Categoría: crupier B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en polo menos tres xogos incluíndo entre estes a ruleta americana.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares e de categoría profesional dun nivel inferior (aspirante a crupier A), de polo menos 2 anos.

Categoría: aspirante a crupier A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en polo menos dous xogos incluíndo entre estes ruleta americana.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares e dunha categoría inferior (aspirante a crupier B), de polo menos 1 ano.

Categoría: aspirante a crupier B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan dominar, polo menos dous xogos incluíndo entre estes a ruleta americana.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non deben contar con experiencia. Persoal en formación.

-Posto de traballo: xefe de caixa.

É a persoa responsable do control da caixa principal do casino. Da operativa desta e do traballo do equipo de caixeiros. Tamén poderá realizar funcións de caixeiro nunha quenda especial.

Categoría: xefe de caixa.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben dominar totalmente o sistema de caixa existente nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (caixeiro A), de polo menos 3 anos.

-Posto de traballo: caixeiro.

Son as persoas responsables da administración da caixa de xogo e a de máquinas de azar. Poderán ocupar calquera dos postos de traballo na caixa.

Categoría: caixeiro A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de caixa definido pola dirección de casinos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (caixeiro B), de polo menos 2 anos.

Categoría: caixeiro B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de caixa definido pola dirección de casinos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (aspirante a caixeiro), de polo menos 1 ano.

Categoría: aspirante a caixeiro.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos suficientes, que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de caixa definido pola dirección do casino.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non deben contar con experiencia. Persoal en formación.

* Grupo II. Persoal recepción.

-Posto de traballo: recepcionista/fisonomista.

Son as persoas responsables de admisión e acollida dos clientes no casino.

Categoría: recepcionista/fisonomista A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente a operativa diaria de recepción, resolvendo calquera incidencia que se poida presentar.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior de polo menos 2 anos (recepcionista/fisonomista B).

Categoría: recepcionista/fisonomista B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos que lles permitan dominar perfectamente a operativa diaria de recepción, resolvendo calquera incidencia que se poida presentar. Persoal en formación.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior de polo menos 1 ano (aspirante a recepcionista/fisonomista).

Categoría: aspirante a recepcionista/fisonomista.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos que lles permitan dominar perfectamente a operativa diaria de recepción, resolvendo calquera incidencia que se poida presentar. Persoal en formación.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

* Grupo III. Persoal de sala de máquinas.

-Posto de traballo: xefe de sala de máquinas.

É a persoa responsable do control da sala de máquinas do casino. Da operativa desta e do traballo do equipo de operadores de sala. Tamén poderá realizar funcións de operador nunha quenda especial.

Categoría: xefe de sala de máquinas.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben dominar totalmente o procedemento de máquinas nos casinos do grupo Comar, tanto en España coma no estranxeiro. Así mesmo, deben ter superado positivamente o curso de xefe de sala de máquinas de casinos de grupo Comar.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (operador sala A), de polo menos 3 anos.

-Posto de traballo: operador de sala A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (operador de sala B), de polo menos 1 ano.

Categoría: operador de sala B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (aspirante a operador de sala), de polo menos un ano.

Categoría: aspirante a operador de sala.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

* Grupo III. Persoal hostalaría.

-Posto de traballo: xefe de hostalaría.

É a persoa responsable do control da hostalaría do casino. Da operativa desta e do traballo do equipo de camareiros, cociñeiros e axudantes de cociña. Tamén se responsabilizará das compras de mercadoría destinada ao servizo de bar e restaurante.

Categoría: xefe de hostalaría.

Capacitación/formación: a persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de hostalaría nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (camareiro A), de polo menos 3 anos.

-Posto de traballo: xefe de bar.

É a persoa responsable do control do bar do casino. Do do traballo deste e do equipo de camareiros. Tamén se responsabilizará das compras de mercadoría destinada ao servizo de bar.

Categoría: xefe de bar.

Capacitación/formación: a persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de bar nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (camareiro A), de polo menos 3 anos.

-Posto de traballo: camareiro.

Son as persoas responsables da atención en canto a necesidades de hostalaría se refire (consumicións, etc.) aos clientes nas instalacións do casino. Tamén atenderán o restaurante do

casino. Ocuparanse tamén da limpeza de todos os utensilios relacionados co seu traballo incluídas pezas das mesas de xogo, cinceiros, posavasos, etc.

Categoría: camareiro A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios sobre as técnicas hostaleiras que lles permitan traballar perfectamente e de forma indistinta como camareiro no restaurante, e como camareiro no bar da sala de xogos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou nunha categoría profesional dun nivel inferior (camareiro B), de polo menos 2 anos.

Categoría: camareiro B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan traballar perfectamente e de forma indistinta como camareiro no restaurante, e como camareiro no bar da sala de xogos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou de categoría inferior (aspirante a camareiro A), de polo menos 2 anos.

Categoría: aspirante a camareiro A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan traballar de forma indistinta como camareiro no restaurante, e como camareiro no bar da sala de xogos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou de categoría inferior (aspirante a camareiro B), de polo menos 2 anos.

Categoría: aspirante a camareiro B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan traballar de forma indistinta como camareiro no restaurante, e como camareiro no bar da sala de xogos.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de polo menos 1 ano. Persoal en formación.

-Posto de traballo: cociñeiro.

Son as persoas responsables da execución de todos os pratos e servizos do restaurante do casino.

Categoría: cociñeiro A.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino del Atlántico.

Tamén responsabilizarse das compras de mercadorías destinada ao restaurante.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou de grupo profesional dun nivel inferior de polo menos 3 anos (cociñeiro B).

Categoría: cociñeiro B.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino del Atlántico.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dun nivel inferior de polo menos 3 anos (axudante de cociña).

Categoría: axudante de cociña.

Capacitación/formación: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino del Atlántico.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

* Grupo IV: persoal servizos varios.

-Posto: xefe de seguridade.

Categoría: xefe de seguridade.

É a persoa responsable da seguridade interior e exterior do Casino del Atlántico.

Capacitación/formación: a persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de seguridade nos casinos do grupo Comar.

Categoría: subxefe de seguridade.

É a persoa responsable do control de accesos de persoal e provedores do Casino del Atlántico. Tamén se responsabilizarán da atención telefónica nas súas quendas sempre que non traballe a quenda de recepción.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dun nivel inferior de polo menos 3 anos (control A).

-Posto: control.

Son as persoas responsables do control de accesos de persoal e provedores do Casino del Atlántico. Tamén se responsabilizarán da atención telefónica nas súas quendas sempre que non traballe a quenda de recepción.

Categoría: control A.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dun nivel inferior de polo menos 2 anos (control B).

Categoría: control B.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dun nivel inferior.

-Posto: oficial de mantemento.

Categoría: oficial de mantemento.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares polo menos 2 anos.

-Posto: limpadora.

Son as persoas responsables de executar toda a limpeza das instalacións do Casino del Atlántico.

Categoría: limpadora A.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de polo menos 2 anos (limpeza B).

Categoría: limpadora B.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

Categoría: cristaleiro.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

-Posto: aparcacoches.

Son as persoas responsables de estacionar e vixiar os vehículos dos clientes no aparcamento designado pola empresa para tal efecto.

Categoría: aparcacoches A.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de polo menos 2 anos (aparcacoches B).

Categoría: aparcacoches B.

Experiencia profesional: as persoas pertencentes a esta categoría profesional non teñen que contar con experiencia. Persoal en formación.

Capítulo III

Réxime disciplinario

Artigo 24º.-Clases de faltas.

As faltas cometidas polos traballadores da empresa clasifícanse atendendo á súa importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes.

Artigo 25º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

-Ata tres faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada, e ata un máximo de 40 minutos de atraso total nun mes.

-A non comunicación con antelación debida da súa falta ao posto de traballo, por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.

-Falta de aseo e limpeza persoal, sempre que se produzan queixas por parte dos seus compañeiros, a dirección e/ou do público.

Artigo 26º.-Faltas graves.

Terán a consideración de faltas graves as seguintes:

-Máis de tres e menos de sete faltas de puntualidade no transcurso dun mes e sen causa xustificada, e máis de 40 minutos de atraso total nun mes.

-As discusións na sala, que repercutan na marcha do servizo.

-Faltar ao traballo un día ao mes, sen que exista causa xustificada, salvo que avise antes e non ocasione prexuízo grave á empresa.

-A simulación de enfermidade ou accidente.

-Cambiar, mirar ou revolver armarios e roupas dos seus compañeiros, sen a debida autorización.

-O abandono do traballo sen causa xustificada. Se ocasiona prexuízo grave á empresa, cualifícase de moi grave.

- A negligencia no traballo.
- Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.
- A reincidencia en máis de tres faltas leves, dentro dun trimestre, cando estas fosen sancionadas.

Artigo 27º.-Faltas moi graves.

- Máis de sete faltas de puntualidade nun mes, sen que exista causa xustificada.

- A embriaguez e consumo de drogas, aínda que sexa ocasional, durante o servizo.
- Faltar tres días ao traballo durante un mes, sen que exista causa xustificada.
- A manifesta negligencia no traballo, cando cause prexuízo grave á empresa.
- A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas polos seus superiores.

-O furto e o roubo, tanto ao público como aos demais traballadores, ou á empresa, dentro da sala ou fóra dela, durante o acto de servizo. Queda incluído neste punto falsear datos, tanto durante o desenvolvemento das partidas, como ao finalizar estas, se tales falsidades teñen como finalidade maliciosa conseguir algún beneficio.

-A simulación reiterada de enfermidade.

-Inutilizar, estragar ou causar danos en máquinas, instalacións, aparellos, utensilios, edificios ou departamentos da empresa, sempre que se cometan maliciosamente.

-O incumprimento dos regulamentos de xogos vixentes en cada momento.

-Revelar a elementos estraños ao casino datos de reserva obrigada, referidos ao propio casino ou aos seus clientes.

-Malos tratos de palabra ou obra e falta de respecto grave co público, e de consideración cos compañeiros de traballo, superiores ou subordinados, sempre que se constaten.

-A reincidencia en falta grave, dentro dun trimestre, sempre que fose obxecto de sanción.

-Revelar ou comentar fóra do casino datos de clientes e perdas ou ganancias no xogo.

-Establecer relacións persoais, íntimas cos clientes do casino.

-A indisciplina no traballo ou a desobediencia aos seus superiores.

Artigo 28º.-Sancións.

As sancións que a empresa pode aplicar, segundo a gravidade e circunstancia dos feitos cometidos, oído o comité, serán as seguintes:

Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo dun a sete días.

Faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de sete a trinta días.

Faltas moi graves:

- Despedimento.

Nas faltas graves e moi graves, se o sancionado é membro do comité de empresa, observarase o disposto no artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

No caso de ausencias inxustificadas ao traballo procederase ao desconto do ou dos días non traballados en nómina e propinas, de forma independente á sanción establecida.

Artigo 29º.-Abuso de autoridade por superiores.

Todo traballador poderá dar conta por escrito, a través do comité de empresa, dos actos que supoñen o abuso de autoridade dos seus xefes inmediatos e/ou de calquera anomalía cometida por estes. Recibido o escrito, a dirección abrirá o oportuno expediente no prazo de cinco días, e resolverá o que proceda no prazo de dez días, contados a partir da presentación do escrito de denuncia.

En caso contrario, o comité de empresa ou o propio interesado, poderán formular as pertinentes denuncias ante a Inspección de Traballo, e/ou a Comisión Nacional do Xogo en Galicia.

Artigo 30º.-Comité de empresa.

O comité de empresa regularase polo establecido no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo IV

Condicións económicas

Artigo 31º.-Retribucións.

Os salarios do persoal afectado por este convenio son os establecidos no anexo deste. A empresa comprométese a presentar a orde de ingreso bancaria con data tope do 27 de cada mes.

Artigo 32º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores que se rexan por este convenio, teñen dereito a dúas gratificacións extraordinarias: xullo e Nadal.

Cada unha destas dúas pagas, aboarase a razón do salario base e, se é o caso, antigüidade, consistindo o seu importe nunha mensualidade.

Respecto ao aboamento destas gratificacións a empresa comprométese a realizar a transferencia bancaria destas, os días 15 de xullo e 15 de decembro.

Artigo 33º.-Horas extraordinarias.

As horas que realicen en exceso os traballadores sobre a xornada establecida no artigo 10º deste convenio, serán consideradas extraordinarias.

En canto ao pagamento das horas extraordinarias, a empresa poderá optar entre aboar estas horas tendo en conta o salario establecido para a categoría e sobre o salario que corresponda á hora ordinaria, ou ben, compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

Artigo 34º.-Incapacidade temporal.

Nos casos de baixa por enfermidade común a empresa garántelle ao traballador, do primeiro ao terceiro día o 85% do salario bruto, do cuarto ao oitavo día o 95% e do noveno ao último o 100%, excepto cando por esta causa se produza intervención cirúrxica e hospitalización, que entón o complemento será tamén do 100% desde a data de ingreso ata que remate esa hospitalización.

Nos casos de baixa por accidente de traballo, o aboamento será do 100% desde o primeiro día. Entenderase para tales efectos como salario, a retribución bruta mensual que lle corresponda percibir ao traballador no momento de producirse a baixa.

As pagas extraordinarias percibiranse integramente, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT por calquera causa.

Artigo 35º.-Complemento de transporte.

Establécese para todas as categorías un complemento de transporte na contía de 62,50 A mensuais (por doce meses).

Artigo 36º.-Quebranto de moeda.

Caixa central da sala de xogos: todo o persoal adscrito ao departamento de caixa, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moeda a cantidade de 52,95 A mensuais durante once meses ao ano, rateándose en doce mensualidade de 48,53 A.

Sala de máquinas de azar: todo o persoal adscrito ao departamento de máquinas de azar, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moeda a cantidade de 26,47 A mensuais durante once meses ao ano, rateándose en doce mensualidades de 24,26 A.

O pagamento de quebranto farase de forma mensual, facéndoo coincidir co aboamento de nómina.

Calquera falta en calquera das seccións deberá ser resarcida de forma inmediata polo empregado responsable, e o aboamento do quebranto ten como obxecto garantir este posible risco.

Artigo 37º.-Roupa de traballo.

A empresa proverá anualmente aos seus traballadores dun uniforme completo. Subministráraselles un par de zapatos, para aquelas persoas que desexen outro modelo de superior categoría a empresa porá á súa disposición nun comercio local tres tipos diferentes de zapatos á elección do traballador, a empresa sufraga os 40 A iniciais do prezo de cada modelo. A limpeza de uniformes será por conta dos traballadores.

Artigo 38º.-Fondo de asistencia social.

A empresa obrígase a constituír ao seu cargo un fondo de asistencia social, para atender en calquera caso e inescusablemente, calquera das situacións sociais que se detallan a continuación:

a) Póliza de seguro de vida, que garante un capital de:

-Doce mil euros en caso de morte natural.

-Doce mil euros por incapacidade profesional.

-Vinte e catro mil euros por morte en accidente.

b) Premio por matrimonio, todos os empregados que contraian matrimonio e teñan unha antigüidade mínima dun ano na empresa, recibirán un premio por unha soa vez de 360 A.

c) Todos os empregados percibirán con ocasión de nacemento de cada fillo, unha cantidade de 150 A.

d) Os empregados con fillos subnormais ou diminuídos psíquicos ou físicos, recoñecidos como beneficiarios das prestacións da Seguridade Social, recibirán da empresa un subsidio mensual de 150 A, catorce pagas ao ano.

e) Todos os traballadores da empresa teñen dereito a unha revisión médica obrigatoria.

f) Préstamos ao persoal. Cada traballador cunha antigüidade mínima dun ano na empresa, poderá obter desta un préstamo sen xuros, ata un máximo de dous mil catrocentos euros (2.400 A) anuais, que se reintegrarán nun ano.

Para cubrir este concepto, a empresa destinará a cantidade global de doce mil euros (12.000 A). Unha vez superada esta cantidade, a empresa non concederá estes préstamos.

Ambas as partes acordan que estes préstamos soamente serán utilizables en caso de necesidade.

Artigo 40º.-Tronco de propinas: distribución.

Enténdese por tronco de propinas (antes citado), a suma das procedentes dos distintos xogos autorizados e practicados nas mesas, xunto coas propinas de recepción e caixa.

Propinas: a repartición farase en períodos dun mes, desde o día 16 ata o 15 do seguinte mes, ambos inclusive. Repartirase a totalidade das propinas recadadas e esta repartición efectuarase do seguinte xeito:

-80% para o persoal (incluído o 0,3% destinado ao comité de empresa).

-20% para a empresa.

O valor do punto será o resultante da fórmula establecida para o efecto. Os puntos de propinas calcularanse tendo en conta a xornada teórica traballada e a proporcionalidade resultante.

Para efectos de percepción de propinas están incluídos, así mesmo, os traballadores que se encontren en situación de incapacidade temporal, estean disfrutando de vacacións ou de licenzas retribuídas.

O aboamento da cantidade que se percibirá en concepto de propinas realizarase mensualmente, e irá reflectido en nómina á parte, como concepto salarial.

Artigo 40º.-Tronco de propinas dos grupos III, IV e VI.

As propinas recadadas de forma directa polo persoal dos grupos III, IV e V, serán integradas para os traballadores dos ditos grupos.

* Cláusula especial nº 1.

A comisión negociadora deste convenio acorda que os seguintes traballadores decidisen causar baixa na empresa e, cumprindo o prazo de permanencia na empresa mínimo indicado para cada un deles, percibirán dúas mensualidades e cada 5 anos que exceden os 15 anos de antigüidade, unha mensualidade.

Guillermo López Seoane: 2 meses e 6 días.

José Antonio Purriños Peña: 3 anos e 11 meses.

María Olga Pose Castro: 2 anos e 3 meses e 4 días.

Mª Luisa López Martínez: 5 anos e 16 días.

* Cláusula especial nº 2.

Categorías recoñecidas en convenio: enténdese por categorías recoñecidas aquelas categorías que non aparecen na táboa de salarios, polo cal desaparecen no futuro, pero a determinados traballadores respéctanselles recoñecéndoas cos salarios que actualmente perciben e cos puntos de propinas que a continuación se relacionan:

Primeiro apelido	Segundo apelido	Nome	Categoría nova	Categoría antiga	Puntos propinas
Casas	Pallas	José Manuel	Caixeiro A	Caixeiro	15,00
Guillán	Cadavid	Juan José	Caixeiro A	Caixeiro	15,00

Liñares	Domínguez	Juan José	Caixeiro A	Caixeiro	15,00
López	López	Manuel	Caixeiro A	Caixeiro	15,00
Tejido	Blanco	M ^a del Mar	Recepc./fison. A	Recepc. A	7,98
Cruz	Varela	María	Recepc./fison. A	Recepc. A	7,98
Costa	Currás	M ^a Carmen	Recepc./fison. B	Recepc. B	7,20
Sánchez	Sánchez	José M.	Of. mantem.	Of.1 ^a mantem.	3,00

* Os puntos das categorías de recepcionista A e aspirante a recepcionista corresponden a 29 horas semanais de traballo.

* Cláusula especial nº 3.

Paga especial de beneficios:

Se a empresa experimenta uns resultados positivos no resultado de explotación do exercicio procederase ao pagamento dunha paga extraordinaria de beneficios nos seguintes termos:

-Se o resultado de explotación do exercicio é superior a 350.000 A procederase ao pagamento a cada traballador do casino dun 1% sobre o seu salario anual.

-Se o resultado do exercicio é superior a 550.000 A procederase ao pagamento a cada traballador do casino dun 2% sobre o seu salario anual.

Procederase ao aboamento desta paga unha vez que se coñezan os resultados do exercicio anterior cunha marxe de dous meses para a súa confección.

En ningún caso se acumularán as porcentaxes.

* Cláusula especial nº 4.

Complemento especial nómina supresión categoría xefe de mesa:

Como consecuencia da supresión da categoría de xefe de mesa, aquelas persoas que ata a data viñan percibindo remuneración económica por pagamento de horas de superior categoría, percibirán un complemento en nómina nos seguintes termos:

Complemento sup. xefe de mesa:

Se a persoa pertence á categoría de aspirante a crupier A aboariáselle a cantidade de 55 A mensuais.

Se a persoa pertence á categoría de crupier B aboariáselle a cantidade de 30 A mensuais.

Se a persoa pertence á categoría de crupier A aboariáselle a cantidade de 30 A mensuais.

Relación de persoal perceptor deste complemento:

Jorge Camba García.

Ana Isabel Anido García.

Ana García Mato.

M^a Elena Hernández Fernández.

Larisa Rodríguez Muñóz.

M^a Cruz Porto Fernández.

M^a Jesús Bernedo Loureda.

M^a Soledad Marcos Piñeiro.

Miguel Ángel Fernández Martínez.

Complemento especial propinas supresión categoría xefe de mesa:

Como consecuencia da supresión da categoría de xefe de mesa, aquelas persoas que ata a data viñan percibindo maior número de puntos en compensación da diferenza de categoría, percibirán unha compensación na distribución de puntos de propinas nos seguintes termos:

Se a persoa pertence á categoría de aspirante a crupier A compensaríase cun punto máis na repartición de puntos mensuais.

Se a persoa pertence á categoría de crupier B compensaríase cun punto máis na repartición de puntos mensuais.

Relación de persoal perceptor deste complemento:

Ana García Mato.

M^a Elena Hernández Fernández.

Larisa Rodríguez Muñóz.

M^a Cruz Porto Fernández.

M^a Jesús Bernedo Loureda.

M^a Soledad Marcos Piñeiro.

* Cláusula especial nº 5.

O complemento de asistencia desaparece como tal concepto, pasando o seu importe a formar parte do salario base.

Pola empresa: Manuel Rego Vecino.

Polos traballadores: José Manuel Iglesias Iglesias, M^a Soledad Marcos Piñeiro, Álvaro Parra Souto e Benedicto Carbajales Taboada.

ANEXO

Táboas salariais 2005

(incluído incremento do IPC previsto para 2005=2%)

Categorías	Puntos propinas	Salario base mensual	Salario base anual
* Grupo I. Persoal de xogo.			
Xefe de sector A	20 puntos	989,06	13.846,89
Xefe de sector B	18 puntos	865,94	12.123,15
Crupier A	16 puntos	749,30	10.490,23
Crupier B	14 puntos	662,90	9.280,57
Aspirante crupier A	12 puntos	606,14	8.485,89
Aspirante crupier B	11 puntos	532,22	7.451,02
Xefe caixa	17 puntos	989,06	13.846,89
Caixeiro A	10 puntos	662,90	9.280,57
Caixeiro B	8 puntos	594,85	8.327,95
Aspirante caixeiro	8 puntos	532,22	7.451,02

Categorías	Puntos propinas	Salario base mensual	Salario base anual
* Grupo II. Persoal de recepción.			
Recepcionista/fisonomista A	8 puntos	662,90	9.280,57

Recepcionista/fisonomista B	7 puntos	606,14	8.485,89
Asp. recepcionista/fisonomista	6 puntos	532,22	7.451,02
* Grupo III. Persoal de sala de máquinas.			
Xefe de sala de máquinas	3 puntos	1.555,08	21.771,15
Operador sala A	3 puntos	700,70	9.809,79
Operador sala B	3 puntos	662,90	9.280,57
Aspirante op. sala	3 puntos	532,22	7.451,02
* Grupo IV. Persoal de hostalaría.			
Xefe de hostalaría	3 puntos	1.229,91	17.218,68
Xefe de bar	3 puntos	1.011,76	14.164,62
Camareiro A	3 puntos	843,26	11.805,70
Camareiro B	3 puntos	700,70	9.809,79
Aspirante a camareiro A	3 puntos	608,90	8.524,59
Aspirante a camareiro B	3 puntos	532,22	7.451,02
Cociñeiro A	3 puntos	989,06	13.846,89

Cociñeiro B	3 puntos	843,26	11.805,70
Axte. cociña	3 puntos	700,70	9.809,79
* Grupo V. Persoal de servizos varios.			
Xefe de seguridade	15,5 puntos	989,06	13.846,89
Subxefe de seguridade	15 puntos	845,43	11.835,98
Control A	10 puntos	700,70	9.809,79
Control B	8 puntos	532,22	7.451,02
Oficial de mantemento	3 puntos	700,70	9.809,79
Limpadora A	0 puntos	700,70	9.809,79
Limpadora B	0 puntos	606,14	8.485,89
Cristaleiro	0 puntos	606,14	8.485,89
Aparcacoches A	3 puntos	662,90	9.280,57
Aparcacoches B	3 puntos	532,22	7.451,02