

CONVENIO CASINO DE LA TOJA, S.A.

Código de Convenio número 36000222011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CASINO DE LA TOJA, SA, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 16.02.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23.02.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Deposito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial:

A C O R D A

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE RELACIONES LABORALES
DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES DE CASINO DE LA TOJA, S.A.****CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES****ART. 1º.—ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio es de aplicación en la empresa Casino de La Toja, S.A. con domicilio social en la Illa da Toxa O Grove (Pontevedra)

ART. 2º.—ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio afecta a todas las actividades desarrolladas actualmente o que puedan desarrollarse en el futuro durante su vigencia en la empresa Casino de la Toja, S.A., dentro del ámbito de su objeto social. Se aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente a la empresa, cualquiera que sea su categoría y modalidad contractual, sin más excepción que la del personal de alta dirección a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, E.T).

ART. 3.—ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA

La duración del presente convenio será de DOS AÑOS, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. Obliga a las partes desde su firma, con independencia de cual sea la fecha de su publicación oficial en el D.O.G.

ART. 4.—PRÓRROGA. DENUNCIA

El presente Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos de un año, si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes comunicada por escrito a la otra dentro de los tres últimos meses de su vigencia y con al menos treinta días de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga tácita, las retribuciones serán actualizadas, con efecto del día 1 de enero, conforme al incremento real experimentado por el IPC (general y de ámbito estatal) en la anualidad inmediatamente anterior.

En caso de denuncia, se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio en tanto no se alcance un nuevo acuerdo, a excepción de todo lo referente a incrementos salariales, que se aplicará una vez aprobado el nuevo convenio de conformidad a los nuevos pactos.

ART. 5.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. En el supuesto de que la Jurisdicción y / o Autoridad Laboral competente declarase la nulidad de alguno de sus artículos, las partes habrán de reunirse para darle nuevo contenido, manteniendo entretanto su vigencia los preceptos que no hayan sido declarados nulos.

ART. 6.—COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Las condiciones y retribuciones de cualquier índole establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen, incluso si fueran unilateralmente concedidas por la Empresa.

En cualquier caso se respetarán las situaciones personales, tanto si figuran en el convenio como si no, que con carácter anual y cómputo anual excedan de las condiciones generales del convenio, manteniéndose con carácter estrictamente 'ad personam'.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en más, en todos o algunos conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual superasen el nivel del convenio. En caso contrario, se entenderán absorbidas y compensadas por las condiciones del presente convenio, que subsistirá en sus propios términos.

CAPÍTULO II. RÉGIMEN ORGANIZATIVO**ART. 7.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es competencia de la Dirección de la Empresa, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el Ordenamiento Jurídico vigente.

ART. 8.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo máxima anual durante la vigencia del convenio es de mil ochocientos veinte (1.820) horas de trabajo efectivo, distribuidas en unos máximos de 40 horas semanales de promedio, en cómputo anual, y de 8 horas diarias, también de promedio, en un período de referencia de quince días.

A todos los efectos se considera tiempo de trabajo efectivo todo el comprendido entre la hora de entrada y salida del trabajador, excepto el tiempo de cena que no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

ART. 9.—HORARIOS Y TURNOS O ROTACIONES

Uno.—Se distingue entre los horarios de trabajo de los empleados y los de apertura y cierre del Casino. Estos últimos los fijará en cada momento la Dirección, dentro de los límites autorizados por la autoridad competente.

Dos.—Los horarios de los trabajadores nocturnos y sus turnos o rotaciones son los actualmente vigentes y que estuvieren registrados ante la Autoridad Laboral. Su modificación requerirá acuerdo entre la Empresa y el Comité, y en su defecto se ajustará a los trámites del art. 41 ET. En todo caso se respetarán: el mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, el límite diario de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y los descansos semanales.

Tres.—Los horarios concretos de cada trabajador se expondrán en el tablón de anuncios con una antelación mínima de cuatro semanas. Se confeccionarán por la Empresa respetando los turnos en vigor y cuidando que no se rebasen las ocho horas diarias de trabajo efectivo de media y que el personal de mesas de juego no permanezca en mesa más de ochenta minutos continuados, con un descanso mínimo de veinte minutos entre cada permanencia en mesa. Dada la irregularidad de la actividad de juego y su relativa imprevisibilidad, excepcionalmente la Dirección podrá disponer, sin previo aviso, que la hora prevista de salida de alguno o algunos de los trabajadores se retrase un máximo de una hora (treinta minutos, en el caso de trabajadores a tiempo parcial), y que el tiempo de permanencia en mesa se prolongue lo estrictamente necesario (nunca más de veinte minutos). Por lo excepcional de esta facultad, el trabajador que reciba la orden de prolongación de su jornada en más de treinta minutos, no podrá volver a recibirla hasta transcurridos 7 (siete) días. La Dirección tendrá a disposición un registro de las prolongaciones de jornada que se puedan producir. Los excesos de jornada se compensarán en tiempo, de modo que se cumpla el límite de un promedio de ocho horas diarias en el período de referencia de quince días.

ART. 10.—DESCANSOS SEMANALES

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso continuados por cada cinco días de trabajo acumulables por períodos de hasta catorce días independientemente del día en que comience el cómputo de dichos períodos de acumulación.

Los descansos semanales serán rotativos, procurando que su reparto a lo largo de los días de menor actividad sea equitativo y haciendo excepción de los días de máxima producción.

Los empleados, comunicándolo a la Dirección con la antelación suficiente, podrán intercambiar entre sí sus respectivos turnos de trabajo y descanso. La Dirección tendrá la facultad de autorizar dichos intercambios o sustituciones siempre que no perjudiquen el adecuado desarrollo de las actividades de la Empresa.

ART. 11.—TIEMPO DE CENA

A todo el personal del Casino que comience su jornada laboral entre las 19:30 horas y las 21:30 horas le será servida una cena abundante y de calidad con cargo al tronco de propinas no repartible.

A todo el personal del casino le serán servidos unos refrescos y bocadillos con cargo al tronco de propinas no repartible.

ART. 12.—VACACIONES Y FIESTAS LABORALES

Uno. Duración de las vacaciones anuales.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y cuatro (34) días, que podrán dividirse en dos períodos, cualquiera de los cuales tendrá una duración de al menos quince días.

Dos. Descanso por fiestas laborales.—Como quiera que la actividad del Casino no se interrumpa en días festivos (salvo los dos que se dirán), el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso por fiestas laborales de 14 días al año que, por acuerdo entre la Empresa y el Comité, podrán acumularse a las vacaciones o disfrutarse en períodos independientes.

Tres. Días de cierre del Casino.—El Casino cerrará los días 24 y 31 de diciembre, excepto el departamento de máquinas de azar que cerrará a partir de las 20 horas. Cuando el período vacacional o los días de descanso (semanal o por fiestas) de algún trabajador coincida con alguna de aquellas fechas, ese día será compensado con otro día libre que señalará el trabajador afectado, de acuerdo con la Empresa, así como el personal del citado departamento de máquinas de azar que trabaje en dichas fechas que recibirá dos días libres por cada día de trabajo.

Cuatro. Distribución de los períodos de vacaciones y descanso por fiestas.—Previo estudio y acuerdo con el Comité, la Dirección determinará los períodos concretos en que se distribuirá el disfrute de las vacaciones y descanso por fiestas laborales, confeccionando los grupos y períodos con indicación del número de personas de cada categoría que se pueden incluir en cada grupo. Para el personal de los departamentos cuya carga de trabajo dependa del número de clientes y volumen de producción, podrán excluirse en todo o en parte los períodos de mayor afluencia de público.

Una vez determinados los turnos y grupos la asignación de personas concretas a cada período se determinarán por acuerdo entre la Dirección y el Comité, procurando atender las peticiones individuales si fuera posible. En todo caso los trabajadores habrán de conocer las fechas que les correspondan con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

Cinco. Anticipo de sueldo por vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, sin más requisito que comunicarlo a Administración de Personal con una semana de antelación, a percibir al comienzo del disfrute de sus vacaciones un anticipo equivalente al sueldo que devengará durante la vacación, o a la mensualidad completa si la fecha de pago de la misma estuviera comprendida durante la vacación. En caso de coincidir en dicho período el abono de alguna paga extraordinaria, se extenderá el derecho de anticipo a la misma. Por ser su cuantía impredecible, en el anticipo no se incluirán las propinas. A los efectos de este derecho, los descansos por fiestas laborales se equiparan a las vacaciones.

Seis. Supuestos especiales.—Los trabajadores que por razón de su fecha de incorporación o baja en la Empresa o por la modalidad de contratación no presten sus servicios todo el año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones y festivos.

ART. 13.—PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y con la duración siguiente:

- A) En caso de matrimonio, 15 días.
- B) En caso de nacimiento de hijo, acogimiento familiar o adopción, 5 días.
- C) En caso de enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, cónyuge, padres políticos e hijos no comunes del cónyuge), 2 días. Cuando por tal motivo haya de hacerse un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 2 días más y de 4 días si es fuera de la Comunidad. En caso de hospitalización, el permiso será por el tiempo que dure la misma, hasta un máximo de 5 días. Si la enfermedad grave o la hospitalización tuviese una duración superior a la de los anteriores permisos, el trabajador tendrá derecho a una licencia no retribuida, en los términos previstos en el art. 14.
- D) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, 5 días.
- E) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos, tíos carnales o políticos y padres políticos, 2 días.
- F) En caso de matrimonio de hermanos, hijos, hermanos políticos, padres y padres políticos, 1 día.
- G) En los demás casos previstos en el art. 37 del E.T. y con la duración allí establecida.

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

ART. 14. – LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal afectado por el presente convenio con una antigüedad mínima de un año en la Empresa podrá solicitar una o más licencias especiales, sin sueldo, de hasta un total de treinta días al año. Para el disfrute de estas licencias habrá de formularse solicitud por escrito con la máxima antelación posible. La Dirección podrá denegar su disfrute, o concederlas con menor duración de la solicitada, cuando existan fundadas razones organizativas que lo justifiquen.

Igualmente el personal con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar de la empresa una licencia parcial no retribuida o reducción de jornada con reducción proporcional del salario por motivos familiares. La reducción será de un mínimo del 33% y de un máximo del 50%, y tendrá la duración que libremente se pacte. La solicitud y su resolución se realizarán en los mismos términos del apartado anterior.

ART. 15. – EXCEDENCIAS

En todo lo relativo al régimen de las excedencias se estará a lo establecido en el art. 46 del E.T.

ART. 16. – SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo del personal incluido dentro del ámbito del presente convenio podrán ser suspendidos:

1º. – Por las causas establecidas en la normativa laboral vigente.

2º. – Por las causas válidamente consignadas en el contrato.

3º. – Por la suspensión del Carnet Profesional o del Carnet o Título que habiliten para la realización del trabajo contratado, y por el tiempo que dure la misma.

4º. – Por la suspensión de la Autorización de Apertura del Casino, y por el tiempo que dure la misma. Si la suspensión fuera motivada por causas imputables a la Empresa, se aplicará lo dispuesto en el art. 30 del E.T.

ART. 17. – EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito del presente convenio se extinguirán:

1º – Por las causas establecidas en la normativa laboral vigente.

2º – Por las causas válidamente consignadas en el contrato.

3º – Por la anulación, mediante sentencia o resolución administrativa firmes, del Carnet Profesional o del Carnet o Título que habiliten para la realización del trabajo contratado. En tanto no se producen la sentencia o resolución firmes, se aplicará lo dispuesto en el apartado 3º del artículo anterior.

4º – Por el cumplimiento de la edad de jubilación.

5º – Por dimisión del trabajador, que deberá comunicarlo a la Dirección por escrito con acuse de recibo.

ART. 18. – HORAS EXTRAORDINARIAS

El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el art. 35 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 19. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional del personal afectado por el presente convenio es el establecido en el correspondiente Anexo, con los grupos profesionales, categorías y niveles allí establecidos. La enunciación de los niveles no implica que necesariamente deba haber personal contratado para todos ellos, si a criterio de la Empresa las necesidades y volumen del trabajo no lo requiriesen.

ART. 20.—MOVILIDAD FUNCIONAL. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Uno.—La Dirección tiene la facultad de asignar a los trabajadores a funciones distintas de las que habitualmente prestan, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales y por la pertenencia al grupo profesional, que es el ámbito ordinario de la movilidad funcional. La movilidad fuera del grupo profesional sólo será posible en los términos excepcionales previstos en los párrafos 2 y 4 del art. 39 del E.T. En caso de hacerse uso de las facultades de movilidad funcional, no podrá alegarse ineptitud sobrevenida ni falta de adaptación al puesto como causa de resolución del contrato.

Dos.—Cuando la movilidad funcional suponga que el trabajador realice funciones de superior categoría o nivel retributivo, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Cuando se le encomienden funciones inferiores, lo que sólo se podrá hacer por el tiempo imprescindible, mantendrá la retribución de origen. En todo caso se mantendrán los derechos económicos “ad personam”.

Tres.—A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el desempeño de funciones de los distintos niveles dentro de la misma categoría no se considerará trabajos de superior o inferior categoría.

Cuarto.—Jefaturas accidentales.—Igualmente a los efectos del párrafo 2, tampoco se considerará trabajo de superior categoría la realización de las funciones propias de la categoría y nivel inmediatamente superior por parte de quienes tengan reconocido el nivel más alto dentro de cada categoría (por ejemplo, el Croupier de 1ª/Jefe de Mesa Accidental que realice funciones de Jefe de Mesa), ya que tanto la retribución como la competencia profesional de estos niveles han sido concebidos para dicha eventualidad, siendo función propia de los mismos, entre otras, suplir a sus superiores inmediatos de manera ocasional. Por lo mismo, la realización de tales funciones inmediatamente superiores por este personal no dará derecho a la reclamación del ascenso en los términos del artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se desempeñen en los siguientes supuestos:

- Temporada alta y puntas de producción: periodo 1 de julio a 31 de agosto, Semana Santa, viernes, sábados y vísperas de festivos.
- Cobertura de bajas por I.T. en el personal de la categoría superior del personal que se sule.

Fuera de dichos periodos o circunstancias, la realización de las funciones propias de la categoría y nivel inmediatamente superior por el personal al que se refiere este párrafo, sí dará derecho a la reclamación del ascenso por el trabajador cuando éste realice esas funciones durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, excluyendo de dicho cómputo los supuestos anteriormente definidos (temporada alta, puntas de producción y cobertura de bajas por I.T.), a todos los efectos, incluida la determinación del período de referencia.

Asimismo, fuera también de los períodos y de las circunstancias indicados en el párrafo anterior, y siempre que el desempeño de las funciones superiores lo fuera por un periodo equivalente a una jornada de trabajo en cómputo anual y en el período de 12 meses, la representación legal de los trabajadores podrá exigir la cobertura de la vacante correspondiente a la categoría superior, sin que obste para ello el que lo hayan venido desempeñando dos o más trabajadores.

Si bien la cobertura de bajas por I.T. del personal de la categoría profesional superior que se sule no da derecho, en ningún caso, a la reclamación del ascenso, en el supuesto de que dicha baja fuera de una duración superior a 14 días, a partir del día 15 se abonará la diferencia del salario base entre la categoría inferior que se ostenta y superior que se sule. La designación de las personas que deben suplirla corresponde a la Dirección de la Empresa, y será a esa persona que se designe en la rota, a la que se le abonará las diferencias de salario base a las que tenga derecho.

ART. 21.—ADMISIÓN DE PERSONAL Y COBERTURA DE VACANTES

Uno.—La contratación de personal de nuevo ingreso y la cobertura de vacantes será competencia de la Empresa, en los términos de las disposiciones legales y los del presente convenio. Para que el ingreso

de cualquier trabajador sea efectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa concreta en materia de juego; si el candidato tuviere alguna incompatibilidad con dicha normativa, el contrato de trabajo no será considerado como tal careciendo de toda eficacia y efectividad.

Dos.—Para la cobertura de vacantes que se produzcan tendrá preferencia el personal de la plantilla que así lo solicite y sea idóneo, siendo facultad de la Dirección de la Empresa la asignación a la vacante; a igualdad de condiciones se preferirá a quienes hayan desempeñado ocasionalmente las funciones del puesto a cubrir.

Tres.—Para la contratación de personal de nuevo ingreso podrán realizarse los cursillos de capacitación, exámenes o pruebas de aptitud que la Empresa estime oportunos; dichos cursos formativos en ningún momento tendrán consideración de relación laboral. También podrá solicitarse a los aspirantes a fin de que se sometan a un reconocimiento médico con cargo a la Empresa si ésta lo considera oportuno, con estrictas garantías de reserva respecto de sus resultados. En igualdad de méritos, tendrán preferencia de acceso quienes anteriormente hubieran prestado satisfactoriamente servicios para la Empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuarto.—Ambas partes reconocen la necesidad de promoción de las personas afectadas por algún tipo de discapacidad. Por ello, tanto en la cobertura de vacantes con personal propio como en la contratación de nuevo personal tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los aspirantes discapacitados. Cuando fuera posible se establecerá una reserva preferente en favor de los discapacitados.

ART. 22.—MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La Empresa podrá hacer uso de las modalidades de contratación previstas en el ordenamiento jurídico. No obstante, durante la vigencia del presente convenio se procurará no hacer uso injustificadamente de personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal, por medio de contratos de puesta a disposición.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima prevista en la normativa legal (art. 15. E.T. y concordantes)

Para el personal fijo con contrato a tiempo parcial el límite máximo de horas complementarias que se pueden pactar entre la empresa y el trabajador se fija en el 30% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el art. 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

ART. 23.—PERÍODO DE PRUEBA

Uno. Para el personal de nuevo ingreso.—En la contratación de personal de nuevo ingreso en la Empresa podrá concertarse un período de prueba, en los términos y efectos previstos en el E.T., con una duración máxima de:

- QUINCE DÍAS NATURALES para los NO CUALIFICADOS. (auxiliares, ayudantes, aprendices, y aquellas categorías asimilables)
- DOS MESES para los ESPECIALISTAS. (de subjefes de departamento a categorías de 3ª y asimilables)
- TRES MESES para los TÉCNICOS NO TITULADOS. (jefes, administrativos y categorías asimilables)
- SEIS MESES para TECNICOS TITULADOS, y JEFES TITULADOS.

Dos. Para el personal de plantilla.—El personal de la Empresa que cambie de grupo o categoría profesional estará sometido a un período de prueba en el nuevo puesto de una duración de:

- DOS MESES cuando el nuevo puesto sea de JEFES o SUBJEFES, o CATEGORÍAS DE 1ª.
- UN MES para el resto del personal

Si en el transcurso de dicho período el trabajador se mostrase inadecuado para el nuevo puesto, se le devolverá al de origen, sin que pueda alegarse ineptitud sobrevenida o falta de adaptación como causa de despido objetivo.

Tres. Regla común a ambos supuestos. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

ART. 24.—PROMOCIÓN Y ASCENSOS. FORMACIÓN

Uno. Promoción y ascensos.—Corresponde a la Dirección de la Empresa determinar la oportunidad o necesidad de efectuar la promoción interna del personal. No obstante, respecto del personal eventual con contratos posteriores al 1 de enero de 2.000, encuadrados en los niveles de aprendiz y/o auxiliar de las distintas categorías de la Salas de Juego y Máquinas, Recepción, y Caja, el desempeño de dicho trabajo durante un año, en uno o varios períodos, supondrá su promoción a la categoría inmediatamente superior.

Se constituirá una Comisión de Calificación, en la que tendrá reservado un puesto el Comité de Empresa excepto cuando se trate de calificar a mandos. El Comité podrá hacer uso de dicho puesto cuando lo considere oportuno.

Dos. Formación profesional.—La Empresa podrá organizar actividades formativas dirigidas al personal. Si así lo determinara, la asistencia a dichas actividades puede ser voluntaria u obligatoria, en cuyo caso si la formación es de naturaleza obligatoria, el tiempo de duración de las misma será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos. Para posibilitar el desarrollo de estas actividades, la Empresa, previo acuerdo con el Comité, podrá variar los horarios y turnos en cuanto fuera estrictamente imprescindible.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 25.—RETRIBUCIONES EN GENERAL

Las retribuciones del presente convenio están fijadas con carácter anual, sobre jornada completa y atendiendo en cada caso a las características de cada puesto de trabajo (nocturnidad, penosidad, peligrosidad, etc.).

Para los trabajadores que inicien, finalicen o vean suspendido su contrato por cualquier causa a lo largo del año natural y para los contratados a tiempo parcial, sea cual sea la modalidad del contrato, las retribuciones se aplicarán en proporción al tiempo en que prestaran sus servicios.

Los salarios se abonarán mensualmente, mediante cheque, transferencia bancaria o cualquier otro medio que pueda resultar más cómodo para los trabajadores y/o facilitar la labor de la Empresa.

ART. 26.—SALARIO BASE

El salario base anual correspondiente a cada una de las categorías y niveles profesionales comprendidos en el presente convenio será el que figura en el Anexo (clasificación profesional y salarios base). Se abona en 14 pagas al año.

ART. 27.—PLUS DE CONVENIO

Es un plus salarial de carácter personal que no sufrirá variación cuantitativa con los posibles cambios de categoría o nivel profesional del trabajador, su cuantía será abonada en catorce pagas. La cuantía individual de este plus, será la que resulte de la suma de las cantidades que el trabajador venga percibiendo por este concepto, más las cantidades que actualmente tiene acreditadas como antigüedad (trienios), al refundirse en éste plus, de conformidad a relación nominal anexa.

ART. 28.—PLUS DE COMPLEMENTO PERSONAL DEL SALARIO BASE

Es un plus de carácter personal que no sufrirá modificación con el cambio de categoría o nivel; tendrá por tanto la misma consideración que el salario base. Se abonará en catorce pagas, de conformidad a relación nominal anexa.

ART. 29.—PLUS DE ANTIGÜEDAD PORCENTUAL

Este plus es personal y por lo tanto sólo tendrá derecho a percibirlo las personas que actualmente lo vienen percibiendo y por los porcentajes que tengan reconocidos y que son los que figuran en la relación nominal anexa como condición más beneficiosa. Su cuantía anual individual será la que resulte de aplicar el porcentaje que figura en la meritada relación nominal sobre la suma del salario base más el complemento personal del salario base. Se abonará en catorce pagas.

ART. 30.—PLUS DE MOVILIDAD FUNCIONAL

Mediante este plus salarial se retribuirán, en su caso, las diferencias salariales devengadas a favor del trabajador que, como consecuencia de la movilidad funcional realice funciones de superior categoría o nivel retributivo. Se abonará en los meses en que se devengue y en su cálculo se incluirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al puesto superior que se desempeñe.

ART. 31.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

A parte de las pagas ordinarias, se percibirán dos extraordinarias, con vencimiento estas últimas, al 30 de junio y 31 de diciembre y pagaderas antes del día 15 de julio y 22 de diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo de permanencia en alta en la empresa, y al de prestación de trabajo efectivo.

Para el cómputo del devengo de las pagas extraordinarias, el año natural se dividirá en dos períodos semestrales, correspondiendo la primera paga el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y a la segunda paga desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos incluidos los extremos.

ART. 32.—VESTUARIOS O UNIFORMES.

La Empresa suministrará a todo el personal que le sea exigido acudir al trabajo uniformado, el número de uniformes que sean en cada caso necesarios y del tipo y calidad que estime adecuados para que pueda prestar sus servicios con un aspecto acorde con la labor que desarrolle y en todo caso digno y pulcro.

Con carácter general y meramente indicativo, la uniformidad estará constituida básicamente por smoking, dos camisas, pajarita o corbata, chaqueta o chaleco y pantalón para los hombres y vestido o traje de chaqueta para las mujeres, si bien las prendas que constituyen cada uniforme, serán las que la empresa en cada caso estime adecuadas.

Para la entrega de nuevos uniformes será obligatoria la devolución de los viejos.

En caso de cese del trabajador, éste tendrá la obligación de devolver los uniformes en su poder o le serán descontados de su liquidación por el importe de compra nuevos.

El resto de complementos que completan la indumentaria de trabajo, serán por cuenta del mismo y habrán de adaptarse a las normas adecuadas de uniformidad marcadas por la Empresa.

ART. 33.—PROPINAS

El reparto de propinas se efectuará en los términos dispuestos en los Anexos correspondientes del presente Convenio.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN SOCIAL**ART. 34.— RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD.**

En los supuestos de baja por incapacidad temporal (I.T.) debidamente acreditada, la empresa complementará, a todos los trabajadores con más de seis meses de servicio en la misma, las prestaciones a que tuvieran derecho, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses, hasta alcanzar:

- a) En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el 100% del salario base más el plus personal de complemento de salario base más plus de convenio que correspondan al trabajador en baja.
- b) En caso de baja por I.T. derivada de contingencias comunes, el 90% de los citados salario base y pluses del trabajador en baja, siempre y cuando el porcentaje de absentismo mensual acumulado medio durante los doce meses anteriores del total de la plantilla por causa de enfermedad común (excluidas por tanto no solo las contingencias profesionales sino también el accidente no laboral y las bajas distintas de la IT, tales como maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia) no supere el 5%. Si supera dicho índice, el complemento será hasta el 75% de la retribución indicada. El porcentaje del complemento se determinará mes a mes mientras dure la situación de I.T. conforme al criterio descrito, sin que para cada caso concreto compute la propia baja.

La Empresa mantendrá informado al Comité de Empresa actualizadamente sobre el referido índice de absentismo.

Se mantiene en ambos supuestos el derecho a participar en el tronco de propinas.

ART. 35.— JUBILACIÓN

Uno. Edad de jubilación obligatoria.— La jubilación para todo el personal afectado por el presente convenio será obligatoria al cumplir la edad de 65 años. Con amparo en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio establecen a los 65 años la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de Jubilación.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho periodo de carencia.

Dos. Sustitución de vacantes por jubilación.— Cuando un trabajador acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, en caso de que la Empresa tenga necesidad de cubrir su vacante, se dará preferencia a los trabajadores fijos a tiempo parcial que pertenezcan al mismo grupo profesional que el jubilado y por orden de antigüedad. En ningún caso de existir trabajadores fijos a tiempo parcial se cubrirá dicha vacante con personal eventual.

También se concederá esta preferencia, de existir la necesidad señalada en el párrafo anterior, cuando un trabajador en situación de jubilación parcial cumpla 65 años, siempre y cuando el fijo a tiempo parcial tenga más antigüedad que el trabajador relevista. De darse este supuesto, al trabajador relevista se le ofrecerá continuar en la Empresa mediante un contrato a tiempo parcial.

Tres. Jubilación parcial.— 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 un 15% de su jornada, o el mínimo que para dicha modalidad contractual establezca la legislación vigente en cada momento, cubriendo el resto de la jornada el trabajador relevista.

Por razones de organización empresarial y como ventaja para el trabajador relevado, se establece una distribución irregular de la jornada, de modo que se acumulará al inicio de la jubilación parcial el equivalente al 15% de jornada desde su inicio hasta que cumpla 65 años.

ART. 36.—SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

Durante la vigencia del presente convenio la Empresa se obliga a mantener, con una entidad aseguradora debidamente autorizada, una póliza de seguro colectivo que cubra, para todo el personal incluido en el ámbito del convenio, los siguientes riesgos y capitales individuales:

Muerte o Invalidez Permanente Total por cualquier causa. Capital: 12.020,24 euros. Se garantizará el pago del capital estipulado inmediatamente que se produzca la contingencia de muerte o declaración de invalidez o incapacidad permanente en el grado de total o absoluta o gran invalidez, en estos casos sea cual fuere la causa que la motiva (excepto accidente, general o de circulación).

Muerte o Invalidez Permanente Total por accidente. Capital: 24.040,48 euros. En los mismos términos que la anterior, cuando la contingencia tuviera lugar por causa de accidente (excepto de circulación).

Muerte o Invalidez Permanente Total por accidente de circulación. Capital: 36.060,73 euros. En los mismos términos que las anteriores, cuando la contingencia tuviera lugar por accidente de circulación.

Serán beneficiarios de las garantías aseguradas: el propio trabajador, en caso de invalidez; las personas que designe el trabajador o, en defecto de designación, sus herederos, en caso de fallecimiento.

Cuando se den en algún o algunos trabajadores circunstancias personales que impidan, en todo o en parte, la cobertura de los citados riesgos, las garantías aquí establecidas sólo tendrán el alcance que en póliza individual se establezca, sin que dicha circunstancia (que habrá de comunicarse a los afectados y al Comité) pueda dar lugar a ningún tipo de reclamación frente a la Empresa. La falta de aseguramiento imputable a la Empresa producirá, en cambio, la responsabilidad directa de la misma por las cantidades indicadas en este artículo.

La Empresa proporcionará al Comité copia de la póliza contratada vigente en cada momento.

ART. 37.—AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio recibirán de la Empresa en concepto de ayuda por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento familiar, a una cantidad, en pago único, de 200 euros por cada hijo que tuvieran, previa acreditación del nacimiento y en la mensualidad inmediatamente siguiente.

ART. 38.—ANTICIPOS AL PERSONAL

La Empresa establecerá un fondo de 54.000 euros para anticipos a los trabajadores, sin interés. El importe máximo de los anticipos que se concedan a cuenta de dicho fondo será de 3.000 euros por trabajador, con un tiempo de amortización de 24 meses, reintegrándose las amortizaciones al fondo para proveer nuevas solicitudes.

El estudio y resolución de las solicitudes se efectuará por una Comisión “ad hoc” formada por dos miembros del Comité y dos representantes de la Dirección. En todo caso tendrán prioridad los trabajadores que no hayan sido beneficiarios de tales préstamos con anterioridad, o no lo hayan solicitado en los 18 meses anteriores a la solicitud.

ART. 39.—REGLA GENERAL

Las disposiciones de este Capítulo tienen la consideración de contenido normativo a todos los efectos, por lo que mantendrán su eficacia aunque medie denuncia del convenio por finalización de su vigencia, en tanto no rija otro nuevo Convenio.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN SINDICAL Y DE GARANTÍAS**ART. 40.—COMITÉ DE EMPRESA**

En cuanto a los derechos, funciones y garantías del Comité de Empresa y de cada uno de sus miembros, será de aplicación la normativa general, complementada con lo que resulte del presente

convenio. El requisito de apertura de expediente contradictorio se hará extensivo al supuesto de sanción por faltas leves.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas del crédito horario que legalmente les corresponda en uno o más de sus integrantes, comunicándolo a la Dirección con la debida antelación.

El Comité de Empresa percibirá el 0,5% del tronco de propinas, en los términos que se especifican en el Anexo correspondiente, para atender sus gastos y ejercer sus funciones sociales y sindicales.

ART. 41. – ABUSO DE AUTORIDAD

Todo trabajador podrá dar cuenta a la Dirección, por escrito dirigido a través de sus representantes, de los actos que puedan suponer abuso de autoridad por parte de sus superiores y/o de cualquier anomalía cometida por estos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda, cuidando en todo caso que cese de inmediato aquella situación si la hubiere.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 42. – CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores sometidos al presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, resultados, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que disponen los artículos siguientes.

ART. 43. – FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no-comunicación con la antelación debida de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.
- c) La falta de aseo o limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, superiores y/o público.

ART. 44. – FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) Las discusiones en la sala que repercutan en la marcha del servicio.
- c) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada, salvo que se avise o no ocasione perjuicio grave a la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Revolver en los armarios o ropas de los compañeros, sin su autorización.
- f) Los demás incumplimientos contractuales del art. 54.2 del ET, cuando repercutan negativamente en el trabajo o en las relaciones en el seno de la Empresa, salvo que deban calificarse como muy graves.

ART. 45. – FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Siete o más faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) Faltar al trabajo más de un día al mes, sin causa justificada, cuando se ocasione perjuicio grave a la Empresa.

c) Los demás incumplimientos contractuales del art. 54.2 del ET, cuando repercutan negativamente en el trabajo o en las relaciones en el seno de la Empresa y ocasionan un grave y directo perjuicio a la misma o a los compañeros.

d) Sustracción de objetos personales de los compañeros de trabajo o bienes de la Empresa.

ART. 46. – SANCIONES

Las sanciones que la Empresa podrá imponer a los responsables de las faltas, atendiendo a su tipificación y a las circunstancias concurrentes en los hechos y en el infractor, serán las siguientes:

- Para faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Para faltas graves: amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Para faltas muy graves: amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, despido.

La sanción de despido, por su gravedad, exigirá que la falta muy grave se califique en su grado máximo, atendiendo a las consecuencias de la infracción y al historial disciplinario del trabajador. En todo lo no dispuesto se estará a lo previsto en el art. 54 siguientes y concordantes del E.T.

CAPÍTULO VII. – OTRAS DISPOSICIONES

ART. 47. – COMISIÓN PARITARIA

La Comisión negociadora del presente convenio se constituye en Comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del mismo. La Comisión estará formada como mínimo por tres miembros del Comité de Empresa y por parte de la Dirección por un mínimo de dos miembros. Adoptará sus acuerdos con los mismos requisitos que los exigidos por la legislación vigente para la Comisión negociadora.

En caso de controversia sobre la interpretación de las normas del presente convenio, si las discrepancias no pudieran solventarse en el seno de la Comisión paritaria luego de dos reuniones de la misma, las partes acuerdan someterse, a instancias de cualquiera de ellas, a los procedimientos de mediación y en su caso arbitraje del A.G.A.

ART. 48. – ANEXOS

Los Anexos del presente convenio, que se publicarán con el mismo, forman parte integrante de él a todos los efectos.

ART. 49. – DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones generales de la Normativa Laboral que sean de aplicación, a lo dispuesto en los contratos de trabajo y en su caso en la Normativa de Juego.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Incremento salarial. – Durante la vigencia del Convenio no se producirá actualización salarial alguna sobre ninguno de los conceptos reflejados en las tablas salariales anexas que son las que estarán vigentes durante ese período.

ANEXO I

Plus Personal y Plus de Convenio años 2,012 y 2,013

Apellidos y Nombre	Plus Salario Base (Topado)	Plus Convenio (Topado)	Antigüedad %
Abilleira Pesqueira Norberto	3.889,50	5.402,94	16%
Aldazábal Gómez Santiago	515,37	827,22	16%
Alonso Gómez Alberto	6.959,94	0,00	0%
Alonso Martín Ignacio	749,81	818,91	16%
Alvarez Fernández Juan Manuel	376,56	891,68	16%
Balsa Estebanez Manuel	3.335,74	5.482,78	16%
Boo Ribadulla Juan Manuel	627,59	1.486,14	16%
Cacabelos Alvarez Antonio	376,56	891,68	16%
Cambados Aguiño Antonio	2.151,78	5.237,14	10%
Caneda Torres Miguel	0,00	484,90	0%
Castro Porto Manuel	51,43	755,17	16%
Costal Fernández M ^a Elena	0,00	4.411,76	10%
Ferradanes Vaqueiro J.Manuel	0,00	761,36	16%
Fuentes Lema Benigno	5.502,76	5.741,91	16%
González Barreiro Manuel	5.476,15	5.591,98	10%
Iglesias Allo Carmelo	1.375,69	1.435,48	16%
Lorenzo Míguez Manuel	825,41	861,29	16%
Loureiro González J.Manuel	180,79	5.115,56	16%
Martínez Abalo Manuel	532,88	5.231,77	16%
Mascato Lois Jacobo	180,79	5.115,56	16%
Mourellos Alvarez Enrique	5.502,76	5.741,91	16%
Ordóñez Vicente José	2.510,37	4.677,04	16%
Otero Fernández J.Luis	4.998,75	5.459,41	16%
Otero Rey M ^a Carmen	0,00	4.419,63	16%
Pichel Ventín Perfecto	0,00	761,36	16%
Portela Torres J.Diego	5.502,76	5.741,91	16%
Prieto Prol Francisco	825,41	861,29	16%
Prieto Soutullo J.Manuel	0,00	5.075,71	16%
Prol Meis J.Manuel	2.510,37	5.944,56	16%
Quevedo Merino José	4.998,75	5.482,78	16%
Romero Pérez Serafín	5.502,76	5.741,91	16%
Salgueiro Martínez Ramón	5.502,76	5.741,91	16%
Taboada Magdalena J. Antonio	5.502,76	5.741,91	16%
Torres Quiñones M ^a Beatriz	532,88	5.231,77	16%
Villanueva Filgueira Pedro	5.502,76	5.741,91	16%

A N E X O II

CLASIFICACION PROFESIONAL Y SALARIO BASE

Los Grupos Profesionales y los puestos de trabajo que se detallan y describen son meramente enunciativos. Así pues, no se puede pretender ni presuponer la existencia de todos estos grupos profesionales y puestos de trabajo del Casino, ni que en cada grupo profesional de los relacionados, se incluyan tantos puestos de trabajo como los descritos, atendiendo a que la estructura real del Casino estará determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento de cada momento.

GRUPO PROFESIONAL

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las funciones y el contenido general de la prestación con las diversas categorías aptitudes profesionales y titulaciones.

CATEGORIA

Se entiende por categoría cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el cumplimiento eficaz de los puestos de trabajo.

ANEXO II T/1 TABLA SALARIAL AÑOS 2012 Y 2013

GRUPO PROFESIONAL		SALA DE JUEGOS	
CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES DE SECCION	1 JEFE DE SECCION 1ª / JEFE SALA	32.232,01	2.302,29
	2 JEFE DE SECCION DE 2ª	29.301,82	2.092,99
JEFES DE UNIDAD	3 JEFE MESA 1ª JEFE SEC. ACCIDENTAL	26.046,07	1.860,43
	4 JEFE MESA 2ª	23.152,06	1.653,72
CROUPIER	5 CROUPIER 1ª JEFE MESA ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6 CROUPIER DE 2ª	18.293,00	1.306,64
	7 CROUPIER DE 3ª	16.630,00	1.187,86
	8 CROUPIER DE 4ª	15.329,83	1.094,99
	9 CROUPIER AUXILIAR	13.936,21	995,44
	10 APRENDIZ DE CROUPIER	12.669,28	904,95
GRUPO PROFESIONAL		CAJEROS	
CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES DE CAJA	3 CAJERO JEFE DE 1ª	25.467,26	1.819,09
	4 CAJERO JEFE DE 2ª	23.152,06	1.653,72
CAJEROS	5 CAJERO 1ª / JEFE CAJA ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6 CAJERO DE 2ª	18.293,00	1.306,64
	7 CAJERO DE 3ª	16.630,00	1.187,86
	8 CAJERO DE 4ª	15.329,83	1.094,99
	9 CAJERO AUXILIAR	13.936,21	995,44
	10 APRENDIZ DE CAJERO	12.669,28	904,95



GRUPO PROFESIONAL		MAQUINAS DE AZAR		
CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
ENCARGADOS	3	ENCARGADO MAQUINAS 1ª	25.467,26	1.819,09
	4	ENCARGADO MAQUINAS 2ª	23.152,06	1.653,72
OPERADORES	5	OFICIAL 1ª MAQ / ENCARGADO ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6	OFICIAL 2ª MAQUINAS	18.293,00	1.306,64
	7	OFICIAL 3ª MAQUINAS	16.630,00	1.187,86
	8	OFICIAL 4ª MAQUINAS	15.329,83	1.094,99
	9	AUXILIAR MAQUINAS	13.936,21	995,44
	10	APRENDIZ MAQUINAS	12.669,28	904,95

GRUPO PROFESIONAL		ADMISION Y CONTROL		
CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES DE RECEPCION	3	FISONOMISTA / RECPCIONISTA JEFE 1ª	25.467,26	1.819,09
	4	FISONOMISTA / RECPCIONISTA JEFE 2ª	23.152,06	1.653,72
RECEPCIONIS / FISONOMISTAS	5	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA 1ª	20.579,62	1.469,97
	6	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA 2ª	18.293,00	1.306,64
	7	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA 3ª	16.630,00	1.187,86
	8	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA 4ª	15.329,83	1.094,99
	9	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA AUXILIAR	13.936,21	995,44
	10	FISONOMISTA / RECEPCIONISTA APRENDIZ	12.669,28	904,95

CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
PORTYEROS / GUARDACOCHES	7	PORTERO 1ª / GUARDACOCHES	16.630,00	1.187,86
	8	PORTERO 2ª / GUARDACOCHES	15.329,83	1.094,99
	9	PORTERO 3ª / GUARDACOCHES	13.936,21	995,44
	10	PORTERO 4ª / GUARDACOCHES	12.669,28	904,95
	10	ORDENANZA	12.669,28	904,95

SUBGRUPO DE SEGURIDAD				
CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES DE SEGURIDAD	3	AGENTE S. / JEFE SEGURIDAD 1ª	25.467,26	1.819,09
	4	AGENTE S. / JEFE SEGURIDAD 2ª	23.152,06	1.653,72
AGENTES SEGURIDAD	5	AGENTE 1ª / JEFE ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6	AGENTE 2ª SALA	18.293,00	1.306,64
	6	AGENTE 1ª CONTROL / JEFE GRUPO 1ª	18.293,00	1.306,64
	7	AGENTE 3ª SALA	16.630,00	1.187,86
	7	AGENTE 2ª CONTROL / JEFE GRUPO 1ª	16.630,00	1.187,86
	8	AGENTE 4ª SALA	15.329,83	1.094,99
	8	AGENTE 3ª CONTROL / JEFE GRUPO 1ª	15.329,83	1.094,99
	9	SUBAGENTE SALA	13.936,21	995,44
	9	AGENTE 4ª CONTROL	13.936,21	995,44
	10	APRENDIZ AGENTE SALA	12.669,28	904,95
	10	SUBAGENTE CONTROL	12.669,28	904,95

GRUPO PROFESIONAL		ADMINISTRACION	
CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES DE ZONA	1 JEFE ADMTVO / JEFE ADMON 1ª	32.232,01	2.302,29
	2 JEFE ADMTVO / JEFE ADMON 2ª	29.301,82	2.092,99
JEFES DE DEPARTAMENTO	3 JEFE ADMTVO 1ª / JEFE ADMON ACCIDENTAL	26.046,07	1.860,43
	4 JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	23.152,06	1.653,72
OFICIALES Y AUXILIARES	5 OFICIAL ADMTVO 1ª/ JEFE ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	5 SECRETARIA 1ª/ JEFE DE GRUPO 1ª	20.579,62	1.469,97
	6 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	18.293,00	1.306,64
	6 SECRETARIA 2ª/ JEFE DE GRUPO 2ª	18.293,00	1.306,64
	6 OFICIAL 1ª CONDUCTOR / JEFE DE GRUPO	18.293,00	1.306,64
	7 OFICIAL ADMINISTRATIVO 3ª	16.630,00	1.187,86
	7 SECRETARIA 3ª	16.630,00	1.187,86
	7 OFICIAL 2ª CONDUCTOR	16.630,00	1.187,86
	7 TELEF/RECEP 1ª/ JEFE DE GRUPO	16.630,00	1.187,86
	7 CONSERJE 1ª / JEFE DE GRUPO	16.630,00	1.187,86
	8 OFICIAL ADMINISTRATIVO 4ª	15.329,83	1.094,99
	8 SECRETARIA 4ª	15.329,83	1.094,99
	8 AYUDANTE CONDUCTOR	15.329,83	1.094,99
	8 CONSERJE 2ª	15.329,83	1.094,99
	8 TELEFONISTA/RECEPCIONISTA 2ª	15.329,83	1.094,99
	9 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.936,21	995,44
9 AUXILIAR DE SECRETARIA	13.936,21	995,44	
9 AUXILIAR DE TELEFONISTA	13.936,21	995,44	
10 APRENDICES Y BOTONES	12.669,28	904,95	

ANEXO II T/3

GRUPO PROFESIONAL		INFORMATICA	
CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	SALARIO MES
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	3 ANALIST-PROGRAM/ADM.SISTEMAS 1ª	25.467,26	1.819,09
	4 ANALIST-PROGRAM/ADM.SISTEMAS 2ª	23.152,06	1.653,72
PROGRAMADOR/ OPERADORES	5 ANALISTA PROGRAMADOR 1ª	20.579,62	1.469,97
	6 PROGRAMADOR 2ª OPERADOR	18.293,00	1.306,64
	7 PROGRAMADOR 3ª OPERADOR	16.630,00	1.187,86
	8 PROGRAMADOR 4ª OPERADOR	15.329,83	1.094,99
	9 OPERADOR	13.936,21	995,44
	10 APRENDIZ INFRMÁTICO	12.669,28	904,95

GRUPO PROFESIONAL		MANTENIMIENTO	
CATEGORIA	NIVEL	SALARIO ANO	SALARIO MES
JEFES DE MANTENIMIENTO	3 JEFE MANTENIMIENTO 1ª	25.467,26	1.819,09
	4 JEFE MANTENIMIENTO 2ª	23.152,06	1.653,72
OFICIALES MANTENIMIENTO	5 OFICIAL 1ª	20.579,62	1.469,97
	6 OFICIAL 2ª	18.293,00	1.306,64
	7 OFICIAL 3ª	16.630,00	1.187,86
	8 OFICIAL 4ª	15.329,83	1.094,99
	9 AYUDANTE	13.936,21	995,44
	10 PEON	12.669,28	904,95

GRUPO PROFESIONAL		COMERCIAL		
CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES COMERC. Y MARKETING	3	JEFE COMERCIAL Y MARKETING 1ª	25.467,26	1.819,09
	4	JEFE COMERCIAL Y MARKETING 2ª	23.152,06	1.653,72
OFICIALES MANTENIMIENTO	5	SECRETARIA 1ª COM./REL.PUB./JEF.ACDDTL	20.579,62	1.469,97
	5	OFIC.1ª COM/REL.PUB./JEF. ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6	SECRETARIA 2ª COM./REL.PUBLICAS	18.293,00	1.306,64
	6	OFICIAL 2ª COM/REL.PUBLICAS	18.293,00	1.306,64
	7	SECRETARIA 3ª COM./REL.PUBLICAS	16.630,00	1.187,86
	7	OFICIAL 3ªCOM./REL.PUBLICAS	16.630,00	1.187,86
	8	SECRETARIA 4ª COM./REL.PUBLICAS	15.329,83	1.094,99
	8	OFICIAL 4ª COM./REL.PUBLICAS	15.329,83	1.094,99
	9	SECRETARIA AUX.COM./REL.PUBLICAS	13.936,21	995,44
	10	APRENDIZ SECR.COM./REL.PUBLICAS	12.669,28	904,95

ANEXO II T/4

GRUPO PROFESIONAL		HOSTELERIA		
CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
JEFES	3	1º ENCARGADO BARRA Y SALA	25.467,26	1.819,09
	4	2º ENCARGADO BARRA Y SALA	23.152,06	1.653,72
CAMAREROS Y VALETS	5	CAMAR.1ª JEEF SALA/ENCARG.ACDDTAL	20.579,62	1.469,97
	5	VALET 1ª/ENCARG. ACCIDENTAL	20.579,62	1.469,97
	6	CAMARERO DE 2ª/JEFE DE SECTOR	18.293,00	1.306,64
	6	VALET DE 2ª/JEFE DE SECTOR	18.293,00	1.306,64
	7	CAMARERO DE 3ª	16.630,00	1.187,86
	7	VALET DE 3ª	16.630,00	1.187,86
	8	CAMARERO DE 4ª	15.329,83	1.094,99
	8	VALET DE 4ª	15.329,84	1.094,99
	9	AYUDANTE DE CAMARERO	13.936,21	995,44
	9	AYUDANTE DE VALET	13.936,21	995,44
	10	CAM.AUXIL./APRENDIZ > 18 AÑOS	12.669,28	904,95
	10	VALET AUXILIAR / APRENDIZ > 18 AÑOS	12.669,28	904,95
12	APREMDIZ CAMAERO 16 / 18 AÑOS	8.931,85	637,99	

SUBGRUPO DE COCINA

CATEGORÍA	NIVEL		SALARIO AÑO	SALARIO MES
COCINEROS PLANCHISTAS FREGADORES	5	COCINERO / PLANCH.1ª JEFE COCINA	20.579,62	1.469,97
	6	COCINERO / PLANCH.2ª JEFE PARTIDA	18.293,00	1.306,64
	7	COCINERO PLANCHISTA DE 3ª	16.630,00	1.187,86
	8	COCINERO PLANCHISTA DE 4ª	15.329,83	1.094,99
	9	FREGADORES	13.936,21	995,44
	10	APRENDIZ > 18 AÑOS	12.669,28	904,95
	12	APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	8.931,85	637,99

SUBGRUPO DE VARIOS				
CATEGORIA	NIVEL	SALARIO AÑO	SALARIO MES	
VARIOS: INTERVENCION FACTURISTAS ALMACEN	6	INTERVENTOR	18.293,00	1.306,64
	7	JEFE DE ALMACEN	16.630,00	1.187,86
	9	ADMINISTRATIVO/FACTURISTA 1ª	13.936,21	995,44
	10	ADMINISTRATIVO/FACTURISTA 2ª	12.669,28	904,95
	10	AUX.ADM / AYUDANTE FACTURISTA	12.669,29	904,95
	11	FACTURISTA APRENDIZ > 18 ANOS	10.570,24	755,02
	11	LIMPIEZA/TIEN./GUARDARR./ASEOS	10.570,24	755,02
	11	MOZO DE ALMACEN	10.570,25	755,02
	12	FACTURISTA APRENDIZ < 18 ANOS	8.931,85	637,99

ANEXO III REPARTO DE PROPINAS

Como desarrollo del artículo 33 del presente Convenio, en este anexo, se definen los diversos troncos de propinas y su aplicación en CASINO DE LA TOJA, S.A..

DEFINICIONES:

TRONCO DE PROPINAS, De conformidad con lo previsto en el art. 28 del Reglamento de Casinos de Juego, aprobado por Orden de 9 de enero de 1.979 del Ministerio del Interior, el Tronco de propinas, es el total de propinas recaudadas en las mesas de juego una vez deducidos los Impuestos, Cargas, Tasas y Gravámenes que pudieran recaer sobre ellas., así como las cantidades estipuladas y en la forma y por el tiempo convenido, en el ACUERDO entre la EMPRESA y los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, de cinco de diciembre de 1996.

Este tronco se subdivide en:

- A) TRONCO REPARTIBLE (propina en sentido estricto).—es la parte del TRONCO DE PROPINAS que se distribuye entre el personal, según la escala o escalas de puntos pertinentes para cada caso.
- B) TRONCO NO REPARTIBLE .- Es el resultado de restar al TRONCO DE PROPINAS, el TRONCO REPARTIBLE. Este tronco será destinado:
 - a) Pago de Salarios del Personal.
 - b) Abono de las cuotas de la Seguridad Social.
 - c) Incentivos a los trabajadores (propina en sentido estricto)
 - d) Pago de los gastos en atenciones y servicios sociales al personal y a los Clientes.

El sistema de Tronco de Propina, sigue vigente en los mismos extremos que venían rigiendo hasta la firma del presente Convenio.

Sobre el Tronco de Propinas, se destinará el 0,50% al Comité de Empresa para que éste pueda ejercer sus actividades sindicales y sociales.

PROPINAS DE CAJA Y RECEPCION

Con independencia de todo lo expresado respecto a propinas, definiciones, distribución, reparto y porcentaje, recogidas en el presente Convenio Colectivo, las propinas generales en el Departamento de Recepción/portería y en el Departamento de Caja, que inicialmente serán contabilizadas en el Tronco de propinas con las anotaciones correspondientes en el libro oficial, serán segregadas de dicho tronco de propinas en su totalidad, a fin de repartirlas en su integridad por partes iguales, las de caja entre el

personal de caja y las de recepción entre el personal de recepción (recepción y portería), sin que tenga de ellas la empresa participación alguna y a las que se le aplicarán las deducciones legales al igual que el resto de las propinas y se incluirán en las correspondientes nóminas.

SISTEMA, PORCENTAJE Y PROCEDIMIENTO DE REPARTO DEL TRONCO DE PROPINA

El 24,75 % del Tronco se repartirá de la siguiente manera:

1% entre el personal del grupo III a partes iguales y el 23,75% restante entre el personal comprendido en los Grupos I y II

- CLASE A: 45 puntos con más de un año de servicio efectivo en la profesión.
- CLASE B: 30 puntos con menos de un año de servicio efectivo en la profesión.
- CLASE C: 20 puntos para las categorías de debutantes.

El personal comprendido en el Grupo II será clasificado como sigue para efectos de distribución de propinas:

- CLASE A: 15 Puntos con más de un año de servicio efectivo en la profesión.
- CLASE B: 10 Puntos con menos de un año de servicio efectivo en la profesión, incluidos los valets debutantes.
- CLASE C: 5 Puntos para las categorías de debutantes.

Sobre el tronco de propinas se calculará:

El 75% al 25%

El 25% al 50%

Del montante así obtenido se restará el 25% del tronco de propinas obtenido en el apartado 1; la diferencia así obtenida se distribuirá con arreglo a los siguientes puntos:

GRUPO I		8 Puntos
Sala de Juegos		del Nivel 1 a Nivel 8
GRUPO I bis	6 Puntos	
Sala de Juegos		Nivel 9 y 10
GRUPO II	5 Puntos	
Admisión – Control – Seguridad		Nivel 3 al Nivel 8
GRUPO II bis		
Admisión - Control – Seguridad	3 Puntos	Nivel 9 y Nivel 10

GRUPO PROPINAS GENERALES

GRUPO I	SALA DE JUEGOS
	- Todos Niveles de 1 a 10
GRUPO II	
	- Cajeros – Admisión y Control
	- Seguridad y Valet
GRUPO III	
	- Administración - Informática
	- Mantenimiento – Comercial
	- Hostelería – Varios
	- Máquinas de Azar

Vigo, a 19 de marzo de 2012. – A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.

2012003087