

**Convenio colectivo de traballo e de relacións laborais da empresa e traballadores de Casino de La Toja, S.A.
(Anos 2000-2002)¹**

Capítulo I
Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio é de aplicación na empresa Casino de La Toja, S.A. con domicilio social na Illa da Toxa, O Grove (Pontevedra).

Artigo 2º.-Ámbito funcional e persoal.

O presente convenio afecta a tódalas actividades desenvolvidas actualmente ou que poidan desenvolverse no futuro durante a súa vixencia na empresa Casino de La Toja, S.A., dentro do ámbito do seu obxecto social. Aplícase a tódolos traballadores vinculados laboralmente á empresa, calquera que sexa a súa categoría e modalidade contractual, sen máis excepción que a do persoal de alta dirección a que se refire o artigo 2.1º a) do Estatuto dos traballadores (no sucesivo, ET).

Artigo 3º.-Ámbito temporal. Vixencia.

A duración do presente convenio será de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2000 ata o 31 de decembro de 2002. Obriga ás partes desde a súa sinatura, con independencia de cal sexa a data da súa publicación oficial no DOG.

Artigo 4º.-Prórroga. Denuncia.

O presente convenio prorrogarase tacitamente, por períodos dun ano, se non mediara denuncia expresa de calquera das partes comunicada por escrito á outra dentro dos tres últimos meses da súa vixencia e con alomenos trinta días de antelación á data do seu vencemento inicial ou do de calquera das súas prorrogas.

No caso de prórroga tácita a partir do día 1 de xaneiro de 2003, as retribucións actualizaranse conforme o incremento do IPC previsto polo Goberno, consolidándose nos termos previstos para as revisións salariais reguladas no presente convenio e descritas na disposición transitoria primeira.

Ó remata-lo ano as retribucións aboadas revisaranse no caso de que o IPC real fose superior ó previsto, aboándose a diferenza nunha soa paga e tomándose as retribucións revisadas como base da actualización para o novo ano.

No caso de denuncia, manterase en vigor o contido normativo do convenio en tanto non se acade un novo acordo.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica, consideraranse globalmente e en cómputo anual. No suposto de que a xurisdicción e/ou autoridade laboral competente declarase a nulidade dalgún dos seus artigos, as partes deberán reunirse para darlle novo contido, mantendo mentres a súa vixencia os preceptos que non fosen declarados nulos.

Artigo 6º.-Compensación, absorción e garantías persoais.

As condicións e retribucións de calquera índole establecidas no presente convenio compensarán e absorberán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza e orixe, incluso se fosen unilateralmente concedidas pola empresa.

En calquera caso respectaranse as situacións persoais, tanto se figuran no convenio como se non, que con carácter anual e cómputo anual excedan das condicións xerais do convenio,

¹ Publicado no DOG núm. 54, do 16 de marzo do 2001.

manténdose con carácter estrictamente ad personam.

As disposicións legais futuras que impliquen variación económica en máis, en todos ou algúns conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se globalmente e en cómputo anual superasen o nivel do convenio. No caso contrario, entenderanse absorbidas e compensadas polas condicións do presente convenio, que subsistirá nos seus propios termos.

Capítulo II

Réxime organizativo

Artigo 7º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é competencia da dirección da empresa, á que corresponden tódalas facultades recoñecidas no ordenamento xurídico vixente.

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima anual durante a vixencia do convenio é de mil oitocentas vinte (1.820) horas de traballo efectivo, distribuídas nuns máximos de 40 horas semanais de media, en cómputo anual, e de 8 horas diarias, tamén de media, nun período de referencia de quince días. Para tódolos efectos considérase tempo de traballo efectivo todo o comprendido entre a hora de entrada e saída do traballador, excepto o tempo de cea que non será considerado tempo de traballo efectivo.

Artigo 9º.-Horarios e quendas ou rotacións.

Un.-Distínguese entre os horarios de traballos dos empregados e os de apertura e peche do casino. Estes últimos fixaraos en cada momento a dirección, dentro dos límites autorizados pola autoridade competente.

Dous.-Os horarios dos traballadores nocturnos e as súas quendas ou rotacións son os actualmente vixentes e que estivesen rexistrados ante a autoridade laboral. A súa modificación requirirá acordo entre a empresa e o comité, e no seu defecto axustarase ós trámites do artigo 41 ET. En todo caso respectaranse: o mínimo de descanso entre xornadas de 12 horas, o límite diario de 9 horas ordinarias de traballo efectivo e os descansos semanais.

Tres.-Os horarios concretos de cada traballador exporanse no taboleiro de anuncios cunha antelación mínima de catro semanas. Serán confeccionadas pola empresa respectando as quendas en vigor e coidando que non se superen as oito horas diarias de traballo efectivo de media e que o persoal de mesas de xogo non permanezan en mesa máis de oitenta minutos continuados, cun descanso mínimo de vinte minutos entre cada permanencia en mesa. Dada a irregularidade da actividade de xogo e a súa relativa imprevisibilidade, excepcionalmente a dirección poderá dispoñer, sen previo aviso, que a hora prevista de saída dalgún ou algúns dos traballadores se atrase un máximo dunha hora (trinta minutos, no caso de traballadores a tempo parcial), e que o tempo de permanencia en mesa se prolongue o estrictamente necesario (nunca máis de vinte minutos). Polo excepcional desta facultade, o traballador que reciba a orde de prolongación da súa xornada en máis de trinta minutos, non poderá volver a recibila ata transcorridos 7 (sete) días. A dirección terá á disposición un rexistro das prolongacións de xornada que se poidan producir. Os excesos de xornada compensarase en tempo, de modo que se cumpra o límite dunha media de oito horas diarias no período de referencia de quince días.

Artigo 10º.-Descansos semanais.

O persoal afectado polo presente convenio terá dereito a dous días de descanso continuados por cada cinco de traballo efectivo, acumulables por períodos de ata 14 días.

Os descansos semanais serán rotativos, procurando que a súa repartición ó longo dos días da semana sexa equitativo. Non obstante, en función das necesidades da produción, poderán cargarse fundamentalmente de domingo a xoves e facerse excepción de vésperas de festivos e datas de especial actividade.

Os empregados, comunicándollo á dirección coa antelación suficiente, poderán intercambiar entre si as súas respectivas quendas de traballo e descanso. A dirección terá a facultade de autoriza-los ditos intercambios ou substitucións sempre que non prexudiquen o adecuado

desenvolvemento das actividades da empresa.

Artigo 11º.-Tempo de cea. Complemento de manutención.

A todo o persoal do casino seralle servida, dentro do horario de traballo, unha cea abundante e de calidade, así como uns refrescos e bocadillos con cargo ó tronco de propinas non repartible.

Artigo 12º.-Vacacións e festas laborais.

Un.-Duración das vacacións anuais. O persoal afectado polo presente convenio desfrutará dunhas vacacións anuais retribuídas de trinta e catro (34) días, que poderán dividirse en dous períodos, calquera dos cales terá unha duración de alomenos quince días.

Dous.-Descanso por festas laborais. Como a actividade do casino non se interrompe en días festivos (salvo os dous que se dirán), o persoal afectado polo presente convenio desfrutará dun descanso por festas laborais de 14 días ó ano que, por acordo entre a empresa e o comité, poderán acumularse ás vacacións ou desfrutarse en períodos independentes.

Tres.-Días de peche do casino. O casino pechará os días 24 de decembro e 1 de maio. Cando o período de vacacións ou os días de descanso (semanal ou por festas) dalgún traballador coincida con algunha daquelas datas, ese día compensarase con outro día libre que sinalará o traballador afectado, de acordo coa empresa.

Catro.-Distribución dos períodos de vacacións e descanso por festas. Logo de estudio e acordo co comité, a dirección determinará os períodos concretos en que se distribuirá o desfrute das vacacións e descanso por festas laborais, confeccionando os grupos e períodos con indicación do número de persoas de cada categoría que se poden incluír en cada grupo. Para o persoal dos departamentos nos que a súa carga de traballo dependa do número de clientes e volume de produción, poderán excluírse en todo ou en parte os períodos de maior afluencia de público. Unha vez determinadas as quendas e grupos, a asignación de persoas concretas a cada período determinarase por acordo entre a dirección e o comité, procurando atende-las peticións individuais se fose posible. En todo caso, os traballadores haberán de coñecer-las datas que lles correspondan cunha antelación mínima de dous meses ó comezo do seu desfrute.

Cinco.-Anticipo de soldo por vacacións. Todo o persoal afectado polo presente convenio terán dereito, sen máis requisito que comunicalo a administración de persoal cunha semana de antelación, a percibir ó comezo do desfrute das súas vacacións un anticipo equivalente ó soldo que devengará durante a vacación, ou á mensuralidade completa se a data de pagamento desta estivese comprendida durante a vacación. No caso de coincidir no dito período o aboamento dalgunha paga extraordinaria, estenderase o dereito de anticipo a esta. Por se-la súa contía impredecible, no anticipo non se incluírán as propinas. Para os efectos deste dereito, os descansos por festas laborais equiparanse ás vacacións.

Seis.-Supostos especiais. Os traballadores que por razón da súa data de incorporación ou baixa na empresa ou pola modalidade de contratación non presten os seus servicios todo o ano terán dereito á parte proporcional de vacacións e festivos.

Artigo 13º.-Permisos retribuídos.

O traballador terá dereito a permiso retribuído nos supostos e coa duración seguinte:

- a) No caso de matrimonio, 15 días.
- b) No caso de nacemento de fillo, 5 días.
- c) No caso de enfermidade grave de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (fillos, pais, avós, netos, irmáns, cónxuxe, pais políticos e fillos non comúns do cónxuxe), 2 días. Cando por tal motivo teña que facerse un desprazamento fóra da provincia, o prazo será de 2 días máis e de 4 días se é fóra da Comunidade. No caso de hospitalización, o permiso será polo tempo que dure esta, ata un máximo de 5 días.
- d) No caso de falecemento do cónxuxe, pais, fillos ou irmáns, 5 días.
- e) No caso de falecemento de avós, netos, fillos políticos, irmáns políticos, tíos carnais ou políticos e pais políticos, 2 días.
- f) No caso de matrimonio de irmáns, fillos e irmáns políticos, 1 día.
- g) Nos demais casos previstos no artigo 37 do ET e coa duración alí establecida.

Artigo 14º.-Licencias non retribuídas.

Todo o persoal afectado polo presente convenio cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderá solicitar unha ou máis licencias especiais, sen soldo, de ata un total de trinta días ó ano. Para o desfrute destas licencias haberá de formularse solicitude por escrito coa máxima antelación posible. A dirección poderá denega-lo seu desfrute, ou concedelas con menor duración da solicitada, cando existan fundadas razóns organizativas que o xustifiquen.

Artigo 15º.-Excedencias.

En todo o relativo ó réxime das excedencias haberá que aterse ó establecido no artigo 46 do ET.

Artigo 16º.-Suspensión do contrato de traballo.

Os contratos de traballo do persoal incluído dentro do ámbito do presente convenio poderán ser suspendidos:

1. Polas causas establecidas na normativa laboral vixente.
2. Polas causas validamente consignadas no contrato.
3. Pola suspensión do carné profesional ou do carné ou título que habiliten para a realización do traballo contratado, e polo tempo que dure esta.
4. Pola suspensión da autorización de apertura do casino, e polo tempo que dure esta. Se a suspensión fose motivada por causas imputables á empresa, aplicarase o disposto no artigo 30 do ET.

Artigo 17º.-Extinción do contrato de traballo.

Os contratos de traballo do persoal incluído no ámbito do presente convenio extinguiranse:

1. Polas causas establecidas na normativa laboral vixente.
2. Polas causas validamente consignadas no contrato.
3. Pola anulación, mediante sentenza ou resolución administrativa firmes, do carné profesional ou do carné ou título que habiliten para a realización do traballo contratado. En tanto non se producen a sentenza ou resolución firmes, aplicarase o disposto no punto 3 do artigo anterior.
4. Polo cumprimento da idade de xubilación.
5. Por dimisión do traballador, que deberá comunicalo á dirección por escrito con xustificante de recepción.

Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

O réxime das horas extraordinarias será o establecido no artigo 35 e concordantes do Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Clasificación profesional.

O sistema de clasificación profesional do persoal afectado polo presente convenio é o establecido no correspondente anexo, cos grupos profesionais, categorías e niveis alí establecidos. A enunciación dos niveis non implica que necesariamente deba haber persoal contratado para todos eles, se a criterio da empresa as necesidades e volume do traballo non o requirisen.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional. Traballos de superior e inferior categoría.

Un.-A dirección ten a facultade de asigna-los traballadores a funcións distintas das que habitualmente prestan, sen máis limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais e pola pertenza ó grupo profesional, que é o ámbito ordinario da mobilidade funcional. A mobilidade fóra do grupo profesional só será posible nos termos excepcionais previstos nos parágrafos 2º e 4º do artigo 39 do ET. No caso de facerse uso das facultades de mobilidade funcional, non poderá achegarse ineptitude sobrevida nin falta de adaptación ó posto como causa de resolución do contrato.

Dous.-Cando a mobilidade funcional supoña que o traballador realice funcións de superior categoría ou nivel retributivo, terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice. Cando se lle encomenden funcións inferiores, o que só se poderá facer polo tempo imprescindible, manterá a retribución de orixe. En todo caso manteranse os dereitos

económicos ad personam.

Tres.-Para tódolos efectos do disposto no parágrafo anterior, o desempeño de funcións dos distintos niveis dentro desta categoría non se considerarán traballos de superior ou inferior categoría. Tampouco se considerará traballo de superior categoría a realización das funcións propias da categoría e nivel inmediatamente superior por parte dos que teñan recoñecido o nivel máis alto dentro de cada categoría (por exemplo, o croupier de 1ª/xefe de mesa accidental que realice funcións de xefe de mesa), xa que tanto a retribución como a competencia profesional destes niveis foron concibidos para a dita eventualidade, sendo funcións propias destes, entre outras, supli-los seus superiores inmediatos de maneira ocasional (baixas non previstas, tempada alta, puntas de produción, etc.). Non obstante, se as ditas suplencias supuxeran a cobertura das funcións superiores durante a metade do tempo nun período de seis meses, poderá esixirse á representación legal dos traballadores a cobertura da vacante correspondente á categoría superior.

Artigo 21º.-Admisión de persoal e cobertura de vacantes.

Un.-A contratación de persoal de novo ingreso e a cobertura de vacantes será competencia da empresa, nos termos das disposicións legais e os do presente convenio. Para que o ingreso de calquera traballador sexa efectivo, haberá que a terse ó disposto na normativa concreta en materia de xogo; se o candidato tivese algunha incompatibilidade coa dita normativa, o contrato de traballo non se considerará como tal carecendo de toda eficacia e efectividade.

Dous.-Para a cobertura de vacantes que se produzan terá preferencia o persoal do cadro de persoal que así o solicite e sexa idóneo, sendo facultade da dirección da empresa a asignación á vacante; a igualdade de condicións preferirase a quen desempeñara ocasionalmente as funcións do posto que se vai cubrir.

Tres.-Para a contratación de persoal de novo ingreso poderán realizarse os cursos de capacitación, exames o probas de aptitude que a empresa considere oportunos; os ditos cursos formativos en ningún momento terán consideración de relación laboral. Tamén se poderá solicitar ós aspirantes que se sometan a un recoñecemento médico con cargo á empresa se esta o considera oportuno, con estrictras garantías de reserva respecto dos seus resultados. En igualdade de méritos, terán preferencia de acceso os que anteriormente prestaran satisfactoriamente servizos para a empresa baixo calquera modalidade de contratación.

Cuarto.-Ambas partes recoñecen a necesidade de promoción das persoas afectadas por algún tipo de discapacidade. Por isto, tanto na cobertura de vacantes co persoal propio como na contratación de novo persoal terán preferencia, en igualdade de condicións, os aspirantes discapacitados. Cando fose posible establecerase unha reserva preferente a favor dos discapacitados.

Artigo 22º.-Modalidades de contratación.

A empresa poderá facer uso das modalidades de contratación previstas no ordenamento xurídico. Non obstante, durante a vixencia do presente convenio procuraráse non facer uso inxustificadamente de persoal contratado a través de empresas de traballo temporal, por medio de contratos de posta á disposición.

Os contratos temporais por circunstancias da produción terán a duración máxima prevista na normativa legal (artigo 15. ET e concordantes).

Artigo 23º.-Período de proba.

Un.-Para o persoal de novo ingreso. Na contratación de persoal de novo ingreso na empresa poderá concertarse un período de proba, nos termos e efectos previstos no ET, cunha duración máxima de:

Quince días naturais para os non cualificados. (auxiliares, axudantes, aprendices e aquelas categorías asimilables).

Dous meses para os especialistas (de subxefes de departamento a categorías de 3ª e asimilables).

Tres meses para os técnicos non titulados (xefes, administrativos e categorías asimilables).

Seis meses para técnicos titulados e xefes titulados.

Dous.-Para o persoal do cadro de persoal. O persoal da empresa que cambie de grupo ou

categoría profesional estará sometido a un período de proba no novo posto dunha duración de: Dous meses cando o novo posto sexa de xefes ou subxefes, ou categorías de 1ª.

Un mes para o resto do persoal.

Se no transcurso do dito período, o traballador se mostrase inadecuado para o novo posto, devolveráselle ó de orixe, sen que poida alegarse ineptitude sobrevida ou falta de adaptación como causa de despedimento obxectivo.

Tres. Regra común a ámbolos supostos. As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten ó traballador durante o período de proba interromperán o cómputo deste.

Artigo 24º.-Promoción e ascensos. Formación.

Un.-Promoción e ascensos. Correspóndelle á dirección da empresa determina-la oportunidade ou necesidade de efectua-la promoción interna do persoal. Non obstante, respecto do persoal eventual con contratos posteriores ó 1 de xaneiro de 2000, encadrados nos niveis de aprendiz e/ou auxiliar das distintas categorías das salas de xogo e máquinas, recepción, e caixa, o desenvolvemento do dito traballo durante un ano, nun ou varios períodos, suporá a súa promoción á categoría inmediatamente superior.

Constituirase unha comisión de cualificación na que terá reservado un posto o comité de empresa excepto cando se trate de cualificar mandos. O comité poderá facer uso do dito posto cando o considere oportuno.

Dous.-Formación profesional. A empresa poderá organizar actividades formativas dirixidas ó persoal. Se así o determinase, a asistencia ás ditas actividades poderá ser voluntaria ou obrigatoria, neste caso se a formación é de natureza obrigatoria, o tempo de duración destas será considerado tempo de traballo para tódolos efectos. Para posibilita-lo desenvolvemento destas actividades, a empresa, logo de acordo co comité poderá varia-los horarios e quendas en canto fose estrictamente imprescindible.

Capítulo III

Réxime económico

Artigo 25º.-Retribucións en xeral.

As retribucións do presente convenio están fixadas con carácter anual, sobre xornada completa e atendendo en cada caso ás características de cada posto de traballo (nocturnidade, penosidade, perigosidade, etc.).

Para os traballadores que inicien, rematen ou vexan suspendido o seu contrato por calquera causa ó longo do ano natural e para os contratados a tempo parcial, sexa cal sexa a modalidade do contrato, as retribucións aplicaranse en proporción ó tempo no que prestasen os seus servizos.

Os salarios aboaranse mensualmente, mediante cheque, transferencia bancaria ou calquera outro medio que poida resultar máis cómodo para os traballadores e/ou facilita-lo labor da empresa.

Artigo 26º.-Salario base.

O salario base anual correspondente a cada unha das categorías e niveis profesionais comprendidos no presente convenio será o que figura no anexo (clasificación profesional e salarios base). Aboarase en 14 pagas ó ano.

Artigo 27º.-Complemento de convenio.

É un complemento salarial de carácter persoal que non sufrirá variación cuantitativa cos posibles cambios de categoría ou nivel profesional do traballador, a súa contía será aboada en catorce pagas. A contía individual deste complemento será a que resulte da suma das cantidades que o traballador veña percibindo por este concepto, máis as cantidades que actualmente ten acreditadas como antigüidade (trienios), ó refundirse neste complemento, de conformidade coa relación nominal anexa.

Artigo 28º.-Complemento persoal do salario base.

É un complemento de carácter persoal que non sufrirá modificación co cambio de categoría ou nivel; terá por tanto a mesma consideración que o salario base. Aboarase en catorce pagas, de conformidade coa relación nominal anexa.

Artigo 29º.-Complemento de antigüidade porcentual.

Este complemento é persoal e polo tanto só terán dereito a percibilo as persoas que actualmente o veñen percibindo e polas porcentaxes que teñan recoñecidas e que son as que figuran na relación nominal anexa como condición máis beneficiosa. A súa contía anual individual será a que resulte de aplica-la porcentaxe que figura na citada relación nominal sobre a suma do salario base máis o complemento persoal do salario base. Aboarase en catorce pagas.

Artigo 30º.-Complemento de mobilidade funcional.

Mediante este complemento salarial retribuiranse, se é o caso, as diferencias salariais devengadas a favor do traballador que, como consecuencia da mobilidade funcional realice funcións de superior categoría ou nivel retributivo. Aboarase nos meses en que se perciba e no seu cálculo incluírase a parte proporcional das pagas extraordinarias correspondentes ó posto superior que se desempeñe.

Artigo 31º.-Pagas extraordinarias.

Á parte das pagas ordinarias, percibiranse dúas extraordinarias, con vencemento estas últimas, o 30 de xuño e o 31 de decembro e pagadoiras antes do día 15 de xullo e 22 de decembro.

As pagas extraordinarias devengarase en proporción ó tempo de permanencia en alta na empresa, e ó de prestación de traballo efectivo.

Para o cómputo do devengo das pagas extraordinarias, o ano natural dividirase en dous períodos semestrais, correspondendo a primeira paga ó período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño e a segunda paga desde o 1 de xullo ó 31 de decembro, en ámbolos casos incluídos os extremos.

Artigo 32º.-Vestiaros ou uniformes.

A empresa subministrará a todo o persoal ó que se lle esixe acudir ó traballo uniformado, o número de uniformes que sexan necesarios en cada caso e do tipo e calidade que estime adecuados para que poida presta-los seus servizos cun aspecto acorde co labor que desenvolva e en todo caso digno e pulcro.

Con carácter xeral e meramente indicativo, a uniformidade estará constituída basicamente por smóking, dúas camisas, gravata de lazo ou gravata, chaqueta ou chaleco e pantalón para os homes e vestido ou traxe de chaqueta para as mulleres, se ben as pezas que constitúen cada uniforme, serán as que a empresa en cada caso estime adecuadas.

Para a entrega de novos uniformes será obrigatoria a devolución dos vellos.

No caso de cesamento do traballador, este terá a obriga de devolve-los uniformes no seu poder ou seranlle descontados da súa liquidación polo importe de compra novos.

O resto de complementos que completan a indumentaria de traballo serán por conta deste e terán que adaptarse ás normas adecuadas de uniformidade marcadas pola empresa.

Artigo 33º.-Propinas.

A repartición de propinas efectuarase nos termos dispostos nos anexos correspondentes do presente convenio e segue a mesma configuración que a vixente ata a sinatura do presente convenio.

Capítulo IV

Réxime social

Artigo 34º.-Retribucións no caso de enfermidade.

Nos supostos de baixa por incapacidade temporal (IT) debidamente acreditada, a empresa complementará a tódolos traballadores con máis de seis meses de servizo, as prestacións a que tivesen dereito ata acadar, desde o primeiro día da baixa:

a) O 100% de tódalas retribucións que percibiría en situación de activo, caso de que non fose precisa a súa substitución porque os compañeiros do ausente en baixa cubrisen adecuadamente as súas funcións.

Nesta situación, o traballador en baixa terá dereito a participar na porcentaxe de propinas.

b) O 100% do salario base máis o complemento persoal de salario base, máis complemento de convenio que correspondan ó traballador en baixa, se fose precisa a súa substitución.

O complemento aboarase durante un máximo de doce meses, contados desde o día da baixa. A dirección, oído o comité, reserva para si o dereito de decidir sobre a necesidade da substitución. No caso de producirse, comunicaráselle por escrito ó substituído e seralle aplicado o punto b) deste artigo desde o momento no que o substituído reciba a notificación.

Artigo 35º.-Idade de xubilación. Axuda por xubilación.

Un.-Idade de xubilación obrigatoria. A xubilación para todo o persoal afectado polo presente convenio será obrigatoria ó cumprí-la idade de 65 anos. Ó abeiro da disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes do presente convenio establecen en 65 anos a idade máxima para traballar, así como a extinción dos contratos de traballo sempre que os traballadores poidan acceder ó 100 por 100 da pensión de xubilación.

Nos casos nos que o traballador non teña a plenitude de dereitos prevista no parágrafo anterior, a xubilación forzosa non se producirá ata a cobertura do dito período de carencia.

Dous.-Axuda por xubilación. O persoal afectado polo presente convenio que se xubile na empresa con alomenos dez anos de servicio nesta percibirá da empresa un premio ou axuda de acordo coa seguinte escala:

Idade	Contía
65 anos	400.000
64 anos	600.000
63 anos	1.000.000
62 anos	2.000.000
61 anos	2.500.000

Artigo 36º.-Seguro de vida e invalidez.

Durante a vixencia do presente convenio a empresa obrígase a manter, cunha entidade aseguradora debidamente autorizada, unha póliza de seguro colectivo que cubra, para todo o persoal incluído no ámbito do convenio, os seguintes riscos e capitais individuais:

Morte ou invalidez permanente total por calquera causa. Capital: 2.000.000 de pesetas.

Garantírase o pagamento do capital estipulado inmediatamente que se produza a continxencia de morte ou declaración de invalidez ou incapacidade permanente no grao de total ou absoluta ou gran invalidez, nestes casos sexa cal fose a causa que a motiva (excepto accidente, xeral ou de circulación).

Morte ou invalidez permanente total por accidente. Capital: 4.000.000 de pesetas nos mesmos termos que as anteriores, cando a continxencia tivese lugar por causa de accidente (excepto circulación).

Morte ou invalidez permanente total por accidente de circulación. Capital: 6.000.000 de pesetas. Nos mesmos termos que as anteriores, cando a continxencia tivese lugar por accidente de circulación.

Serán beneficiarios das garantías aseguradas: o propio traballador, no caso de invalidez; as persoas que designe o traballador ou, en defecto de designación, os seus herdeiros, no caso de falecemento.

Cando se dean nalgún ou nalgúns traballadores circunstancias persoais que impidan, en todo ou en parte, a cobertura dos citados riscos, as garantías aquí establecidas so terán o alcance que na póliza individual se estableza, sen que a dita circunstancia (que haberá de comunicarse ós afectados e ó comité) poida dar lugar a ningún tipo de reclamación fronte á empresa. A falta de aseguramento imputable á empresa producirá, en cambio, a responsabilidade directa desta polas cantidades indicadas neste artigo.

A empresa proporcionará ó comité copia da póliza contratada vixente en cada momento.

Artigo 37º.-Axuda por nacemento de fillos.

Os traballadores incluídos no ámbito do presente convenio recibirán da empresa en concepto de axuda por nacemento de fillos unha cantidade, en pagamento único, de 25.000 pesetas por cada fillo que tivesen, logo de acreditación do nacemento e na mensualidade inmediatamente seguinte.

Artigo 38º.-Anticipos ó persoal.

A empresa establecerá un fondo de 6.000.000 de pesetas para anticipos ós traballadores, sen xuros. O importe máximo dos anticipos que se concedan a conta do dito fondo será de 300.000 pesetas por traballador, cun tempo de amortización de 18 meses, reintegrándose as amortizacións ó fondo para prover novas solicitudes.

O estudo e resolución das solicitudes efectuarase por unha comisión ad hoc formada por dous membros do comité e dous representantes da dirección. En todo caso terán prioridade os traballadores que non fosen beneficiarios de tales préstamos con anterioridade, ou non o solicitasen nos 18 meses anteriores á solicitude.

Artigo 39º.-Regra xeral.

As disposicións deste capítulo teñen a consideración de contido normativo para tódolos efectos, polo que manterán a súa eficacia aínda que medie denuncia do convenio por remate da súa vixencia, en tanto non rexa outro novo convenio.

Capítulo V

Réxime sindical e de garantías

Artigo 40º.-Comité de empresa.

En canto ós dereitos, funcións e garantías do comité de empresa e de cada un dos seus membros, será de aplicación a normativa xeral, complementada co que resulte do presente convenio. O requisito de apertura de expediente contradictorio farase extensivo ó suposto de sanción por faltas leves.

Os membros do comité de empresa poderán acumular as horas do crédito horario que legalmente lles corresponda nun ou máis dos seus integrantes, comunicándollo á dirección coa debida antelación.

O comité de empresa percibirá o 0,5% do tronco de propinas, nos termos que se especifican no anexo correspondente, para atender-las seus gastos e exercer-las súas funcións sociais e sindicais.

Artigo 41º.-Abuso de autoridade.

Todo traballador poderá dar conta á dirección, por escrito dirixido a través dos seus representantes, dos actos que poidan supoñer abuso de autoridade por parte dos seus superiores e/ou de calquera anomalía cometida por estes ou polos seus compañeiros de traballo. Recibido o escrito, a dirección abrirá o oportuno expediente e resolverá o que proceda, coidando en todo caso que cese de inmediato aquela situación se a houbese.

Capítulo VI

Réxime disciplinario

Artigo 42º.-Clases de faltas.

As faltas cometidas polos traballadores sometidos ó presente convenio clasificaranse, atendendo á súa importancia, resultados, reincidencia e intención, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que dispoñen os artigos seguintes.

Artigo 43º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves:

- a) Ata tres faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada.
- b) A non comunicación coa antelación debida da falta de asistencia ó traballo, por causa xustificada, salvo imposibilidade de efectuala.

c) A falta de aseo ou limpeza persoal, sempre que se produzan queixas por parte dos seus compañeiros, superiores e/ou público.

Artigo 44º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

a) Máis de tres e menos de sete faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada.

b) As discusións na sala que repercutan na marcha do servicio.

c) Faltar ó traballo un día ó mes, sen causa xustificada, salvo que se avise ou non ocasione prexuízo grave á empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente.

e) Revolver nos armarios ou roupas dos compañeiros, sen a súa autorización.

f) Os demais incumprimentos contractuais do artigo 54.2º do ET, cando repercutan negativamente no traballo ou nas relacións no seo da empresa, salvo que deban cualificarse como moi graves.

Artigo 45º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves:

a) Sete ou máis faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada.

b) Faltar ó traballo máis dun día ó mes, sen causa xustificada, cando se ocasione prexuízo grave á empresa.

c) Os demais incumprimentos contractuais do artigo 54.2º do ET, cando repercutan negativamente no traballo ou nas relacións no seo da empresa e ocasionan un grave e directo prexuízo a esta ou ós compañeiros.

d) Subtracción de obxectos persoais dos compañeiros de traballo ou bens da empresa.

Artigo 46º.-Sancións.

As sancións que a empresa poderá impoñer ós responsables das faltas, atendendo á súa tipificación e ás circunstancias concorrentes nos feitos e no infractor, serán as seguintes:

-Para faltas leves: amoestación verbal; amoestación escrita; suspensión de emprego e soldo por un día.

-Para faltas graves: amoestación escrita; suspensión de emprego e soldo de dous a dez días.

-Para faltas moi graves: amoestación escrita; suspensión de emprego e soldo de once a trinta días, despedimento.

A sanción de despedimento, pola súa gravidade, esixirá que a falta moi grave se cualifique no seu grao máximo, atendendo ás consecuencias da infracción e ó historial disciplinario do traballador. En todo o non disposto haberá que averse ó previsto no artigo 54 seguintes e concordantes do ET.

Capítulo VII

Outras disposicións

Artigo 47º.-Comisión paritaria.

A comisión negociadora do presente convenio constitúese en comisión paritaria para a vixilancia e interpretación deste. A comisión estará formada por seis membros, tres da representación social e tres da representación empresarial. Adoptará os seus acordos cos mesmos requisitos que os esixidos pola lexislación vixente para a comisión negociadora.

No caso de controversia sobre a interpretación das normas do presente convenio, se as discrepancias non puidesen resolverse no seo da comisión paritaria logo de dúas reunións desta, as partes acordan someterse, por instancia de calquera delas, ós procedementos de mediación e, se é o caso, arbitraje do AGA.

Artigo 48º.-Anexos.

Os anexos do presente convenio, que se publicarán con este, forman parte integrante del para

tódolos efectos.

Artigo 49º.-Dereito supletorio.

No non previsto no presente convenio haberá que aterse ó establecido nas disposicións xerais da normativa laboral que sexan de aplicación, ó disposto nos contratos de traballo e, se é o caso, na normativa de xogo.

Disposicións transitorias

Primeira.

a) Compensación de perda de poder adquisitivo durante 1999. Todo o persoal incluído no ámbito do presente convenio percibirá, nunha paga única que se aboará no prazo dun mes desde a súa sinatura, unha cantidade equivalente ó IPC de 1999 máis un punto, calculado sobre salario base, complemento de salario base e complemento de convenio. A revisión do salario base consolidarase no concepto salarial de salario base e a revisión dos complementos e complemento de convenio consolidarase no concepto do complemento de convenio.

b) Salarios exercicios 2000-2001-2002. Determinaranse actualizando os vixentes na anualidade anterior conforme o incremento do IPC previsto polo Goberno para o ano do que se trate máis un punto porcentual, sen que a porcentaxe resultante supere o 4% salvo que o IPC, sen punto adicional, exceda da dita porcentaxe. Ó remata-lo ano as retribucións aboadas revisaranse no caso de que o IPC real fose superior ó previsto, aboándose a diferenza nunha soa paga e tomándose as retribucións revisadas como base da actualización para o novo ano. Caso de producirse esta revisión por desviación do IPC previsto, respectarase o citado límite do 4% en canto á non adición dun punto porcentual sobre o IPC. Os incrementos salariais aboaranse e consolidarán, os de salario base e complemento de salario base, nos seus propios conceptos e os dos demais complementos do convenio.

Segunda.

Atrasos de convenio.-Os atrasos que resulten da aplicación das condicións retributivas do presente convenio desde o 1 de xaneiro de 2000, aboaranse xunto co pagamento da mensualidade inmediatamente seguinte ó dito asinamento.

2000			
Nome e apelidos	Complemento salario base (topado)	Complemento convenio (topado)	Ant. %
Abilleira Pesqueira, Norberto	470.930	654.173	16%
Aldazábal Gómez, Santiago	127.028	667.713	16%
Alonso Gómez, Alberto	-	147.315	0
Alonso Martín, Ignacio	605.235	661.011	16%
Ameijeiras Sanz, M ^a Luisa	-	-	0
Álvarez Fernández, Juan Manuel	303.949	719.752	16%
Álvarez Míguez, Francisco	39.998	616.202	16%
Amoedo Vázquez, Manuel	-	614.553	16%
Balsa Estebanez, Manuel	403.883	663.840	16%
Barral Bernárdez, Bernardino	91.342	686.138	16%
Bea Gondar, Carmelo	41.995	558.807	0
Boo Ribadulla, Juan M.	303.949	719.752	16%
Cacabelos Álvarez, Antonio	303.949	719.752	16%
Cambados Aguiño, Antonio	260.532	634.099	10%
Caneda Torres, Miguel	-	58.711	0
Castro Porto, Manuel	41.511	609.561	16%
Costal Fernández, M ^a Elena	-	534.164	10%

Ferradanes Vaqueiro, J. Manuel	-	614.553	16%
Fuentes Lema, Benigno	666.260	695.215	16%
García Iglesias, Juncal	-	-	0
García Otero, Juan	605.235	661.011	16%
González Barreiro, Manuel	663.038	677.062	10%
González García, Aurelio	21.890	619.379	16%
González Macía, Clemente	303.949	719.752	16%
Herbella Blanco, Carlos	21.890	619.379	16%
Iglesias Allo, Carmelo	666.260	695.215	16%
Iglesias Dadín, José	666.260	695.215	16%
Justo Maranges, Francisco	303.949	719.752	16%
Lorenzo Míguez, Manuel	666.260	695.215	16%
Loureiro González, J. Manuel	21.890	619.379	16%
Martínez Abalo, Manuel	64.520	633.448	16%
Mascato Lois, Jacobo	21.890	619.379	16%
Mourelos Álvarez, Enrique	666.260	695.215	16%
Ordóñez Vicente, José	303.949	719.752	16%
Otero Fernández, José Luis	605.235	661.011	16%
Otero Fontán, Ramón	303.949	719.752	16%
Otero Lijo, Francisco	21.890	619.379	10%
Otero Oubiña, Carlos	-	581.060	10%
Otero Oubiña, Cayetano	666.260	695.215	16%
Otero Rey, M ^a Carmen	-	535.117	16%
Pello Rodríguez, Esther	-	-	0
Pérez Iglesias, Braulio	-	39.242	0
Pérez Seoane, José Luis	-	-	0
Pérez Seoane, Manuel	-	543.422	16%
Pichel Ventín, Perfecto	-	614.553	16%
Portela Torres, José Diego	666.260	695.215	16%
Prieto Prol, Francisco	666.260	695.215	16%
Prieto Soutullo, José M.	-	614.553	16%
Prol Meis, José Manuel	303.949	719.752	16%
Quevedo Merino, José	605.235	663.840	16%
Romero Pérez, Serafín	666.260	695.215	16%
Salgueiro Martínez, Ramón	666.260	695.215	16%
Taboada Magdalena, José A.	666.260	695.215	16%
Torres Quiñones, M ^a Beatriz	64.520	633.448	16%
Villanueva Filgueira, Pedro	666.260	695.215	16%

Calquera erro numérico ou de cálculo, é emendable nas táboas anexas.

ANEXO I

Clasificación profesional e salario base

Os grupos profesionais e os postos de traballo que se detallan e describen son meramente enunciativos. Así pois, non se pode pretender nin presupoñer a existencia de todos estes grupos profesionais e postos de traballo do casino, nin que en cada grupo profesional dos relacionados, se inclúan tantos postos de traballo como os descritos, atendendo a que a estrutura real do casino estará determinada pola dirección, en función das necesidades de funcionamento de cada momento.

Grupo profesional.

Enténdese por grupo profesional o que agrupe unitariamente as funcións e o contido xeral da prestación coas diversas categorías aptitudes profesionais e titulacións.

Categoría.

Enténdese por categoría cada un dos niveis de responsabilidade, experiencia e esforzo no cumprimento eficaz dos postos de traballo.

ANEXO I-Táboa 1

Táboa de salarios base anuais

Categoría	Nivel	Soldo base
Grupo profesional: sala xogos		
Xefes de sección	1. Xefe de sección 1ª xefe sala	3.902.565
	2. Xefe de sección de 2ª	3.547.786
Xefes de unidade	3. Xefe mesa 1ª xefe sec. accident.	3.153.58
	4. Xefe mesa de 2ª	2.803.190
Croupier	5. Croup. 1ª xefe mesa accident.	2.491.725
	6. Croupier de 2ª	2.214.867
	7. Croupier 3ª	2.013.516
	8. Croupier 4ª	1.856.095
	9. Croupier auxiliar	1.687.359
	10. Aprendiz de croupier	1.533.963
Grupo profesional: caixeiros		
Xefes de caixa	3. Caixeiro xefe de 1ª	3.083.508
	4. Caixeiro xefe de 2ª	2.803.190
Caixeiros	5. Caixeiro 1ª xefe caixa acctal.	2.491.725
	6. Caixeiro de 2ª	2.214.867
	7. Caixeiro de 3ª	2.013.516
	8. Caixeiro de 4ª	1.856.095
	9. Caixeiro auxiliar	1.687.359
	10. Aprendiz de caixeiro	1.533.963
Grupo profesional: máquinas de azar		
Encargados	3. Encargado máquinas 1ª	3.083.508
	4. Encargado máquinas 2ª	2.803.190
Operadores	5. Ofic. 1ª máq./encar. accidental	2.491.725
	6. Oficial 2ª máquinas	2.214.867
	7. Oficial 3ª máquinas	2.013.516
	8. Oficial 4ª máquinas	1.856.095
	9. Auxiliar máquinas	1.687.359

	10. Aprendiz máquinas	1.533.963
--	-----------------------	-----------

ANEXO I-Táboa 2

Táboa de salarios base anuais

Categoría	Nivel	Soldo base
Grupo profesional: admisión e control		
Xefes de recepción	3. Fisonom./recepconi. xefe 1ª	3.083.508
	4. Fisonom./recepconi. xefe 2ª	2.803.190
Recepción/fisonomis.	5. Fisonomista/recepcionista 1ª	2.491.725
	6. Fisonomista/recepcionista 2ª	2.214.867
	7. Fisonomista/recepcionista 3ª	2.013.516
	8. Fisonomista/recepcionista 4ª	1.856.095
	9. Fisonomista/recep. auxiliar	1.687.359
	10. Fisonomista/recep. aprendiz	1.533.963
Subgrupo de portería		
Porteiros/gardacoc.	7. Porteiro 1ª/gardacoches	2.013.516
	8. Porteiro 2ª/gardacoches	1.856.095
	9. Porteiro 3ª/gardacoches	1.687.359
	10. Porteiro 4ª/gardacoches	1.533.963
	10. Ordenanza	1.533.963
Subgrupo de seguridade		
Xefes de seguridade	3. Axente s./xefe seguridade 1ª	3.083.508
	4. Axente s./xefe seguridade 2ª	2.803.190
Axentes seguridade	5. Axente 1ª sala/xefe accidental	2.491.725
	6. Axente 2ª sala	2.214.867
	6. Axente 1ª contraol./xefe grup. 1ª	2.214.867
	7. Axente 3ª sala	2.013.516
	7. Axente 2ª contraol./xefe grup. 1ª	2.013.516
	8. Axente 4ª sala	1.856.095
	8. Axente 3ª contraol./xefe grup. 1ª	1.856.095
	9. Subaxente sala	1.687.359
	9. Axente 4ª control	1.687.359
	10. Aprendiz axente sala	1.533.963
	10. Subaxente control	1.533.963

ANEXO I-Táboa 3

Táboa de salarios base anuais

Categoría	Nivel	Soldo base

Grupo profesional: administración		
Xefes de zona	1. Xefe admto./xefe admón. 1ª	3.902.565
	2. Xefe admto./xefe admón. 2ª	3.547.786
Xefes de departamentos	3. Xef. admin. 1ª/x. admon. ac.	3.153.589
	4. Xefe administrativo de 2ª	2.803.190
Oficiais e auxiliares	5. Oficial administ. 1ª x. acc.	2.491.725
	5. Secretaria 1ª/xefe grupo 1ª	2.491.725

Categoría	Nivel	Soldo base

	6. Oficial administrativo 2ª	2.214.867
	6. Secretaria 2ª/xefe grupo 2ª	2.214.867
	6. Oficial 1ª conduct./xefe grupo	2.214.867
	7. Oficial administrativo 3ª	2.013.516
	7. Secretaria 3ª	2.013.516
	7. Oficial 2ª conductor	2.013.516

	7. Telef/recep. 1ª/xefe grupo	2.013.516
	7. Conserxe 1ª/xefe grupo	2.013.516
	8. Oficial administrativo 4ª	1.856.095
	8. Secretaria 4ª	1.856.095
	8. Axte. conductor	1.856.095
	8. Conserxe 2ª	1.856.095
	8. Telefonista/recepcionista 2ª	1.856.095
	9. Auxiliar administrativo	1.687.359
	9. Auxiliar de secretaria	1.687.359
	9. Auxiliar de telefonista	1.687.359
	10. Aprendices e mozos	1.533.963
Grupo profesional: informática		
Administr. sistema	3. Anális. program./adm. sistema 1ª	3.083.508
	4. Anális. program./adm. sistema 2ª	2.803.190
Programad./operadores	5. Analista-programador 1ª	2.491.725
	6. Programador 2ª	2.214.867
	7. Programador 3ª operador	2.013.516
	8. Programador 4ª operador	1.856.095
	9. Operador	1.687.359
	10. Aprendiz informático	1.533.963

ANEXO I-Táboa 4
Táboa de salarios base anuais

Categoría	Nivel	Soldo base

Grupo profesional: mantemento		
Xefes de mantemento	3. Xefe mantemento 1ª	3.083.508
	4. Xefe mantemento 2ª	2.803.190
Oficiais mantemento	5. Oficial 1ª	2.491.725
	6. Oficial 2ª	2.214.867
	7. Oficial 3ª	2.013.516
	8. Oficial 4ª	1.856.095
	9. Axudante	1.687.359
	10. Peón	1.533.963
Grupo profesional: comercial		
Xefes com. e de márketing	3. Xefe comerc. e de márketing 1ª	3.083.508
	4. Xefe comerc. e de márketing 2ª	2.803.190
Comercial	5. Secr. 1ª com./rel. pub./xef. acc.	2.491.725
	5. Ofic. 1ª com./rel. pub./xef. acc.	2.491.725

	6. Secretaria 2ª com./rela. publ.	2.214.867
	6. Oficial 2ª com./rel. pub.	2.214.867
	7. Secretaria 3ª com./rel. pub.	2.013.516
	7. Oficial 3ª com./real. pub.	2.013.516
	8. Secretaria 4ª com./rel. publ.	1.856.095
	8. Oficial 4ª com./rel. publ.	1.856.095
	9. Secret. aux. com./aux. comercial	1.687.359
	10. Aprendiz secr. com./rela. public.	1.533.963

ANEXO I-Táboa 5

Táboa de salarios base anuais

Categoría	Nivel	Soldo base

Grupo profesional: hostalería		
Xefes	3. 1º Encargado (barra e sala)	3.083.508
	4. 2º Encargado (barra e sala)	2.803.190

Camareiros e valets	5. Camar. 1ª xef. sala/encarg. accid.	2.491.725
	5. Valet de 1ª/encarg. accidental	2.491.725
	6. Camareiro de 2ª/xefe de sector	2.214.867
	6. Valet de 2ª/xefe de sector	2.214.867
	7. Camareiro de 3ª	2.013.516
	7. Valet de 3ª	2.013.516
	8. Camareiro de 4ª	1.856.095
	8. Valet de 4ª	1.856.095
	9. Axudante de camareiro	1.687.359
	9. Axudante de valet	1.687.359
	10. Cam. auxil./aprendiz>18 anos	1.533.963
	10. Valet auxiliar/aprendiz>18 anos	1.533.963
	12. Aprendiz camareiro: 16/18 anos	1.081.444
Subgrupo de cociña		
Cociñeiros/pasadores de ferro/fregadores	5. Cociñeiro/pasador de ferro 1ª xef. cociña	2.491.725
	6. Cociñeiro/pasador de ferro 2ª xef. partid.	2.214.867
	7. Cociñeiro/pasador de ferro de 3ª	2.013.516
	8. Cociñeiro/pasador de ferro de 4ª	1.856.095
	9. Fregadores	1.687.359

	10. Aprendiz maior de 18 anos	1.533.963
	12. Aprendiz de 16 a 18 anos	1.081.444

Categoría	Nivel	Soldo base

Subgrupo de varios		
Varios: intervención facturistas almacén	6. Interventor	2.214.867
	7. Xefe de almacén	2.013.516
	9. Administrativo/facturista 1ª	1.687.359
	10. Administrativo/facturista 2ª	1.533.963
	10. Aux. adm./axudante facturista	1.533.963
	11. Facturista aprendiz > 18 anos	1.279.816
	11. Limpeza/tien./gardarr./aseos	1.279.816
	11. Mozo de almacén	1.279.816
	12. Facturista aprendiz < 18 anos	1.081.444

Reparto de propinas

Como desenvolvemento do artigo 33º do presente convenio, neste anexo, defínense os diversos troncos de propinas e a súa aplicación en Casino de La Toja, S.A.

Definicións.

Tronco de propinas: de conformidade co previsto no artigo 28 do Regulamento de casinos de xogo, aprobado por Orde do 9 de xaneiro de 1979 do Ministerio do Interior, o tronco de propinas é o total de propinas recadadas nas mesas de xogo unha vez deducidos os impostos, cargas, taxas e gravames que puidesen recaer sobre elas, así como as cantidades estipuladas e na forma e polo tempo convindo, no acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores de cinco de decembro de 1996.

Este tronco subdivídese en:

A) Tronco repartible (propina en sentido estricto): é a parte do tronco de propinas que e distribúe entre o persoal, segundo a escala ou escalas de puntos pertinentes para cada caso.

B) Tronco non repartible: é o resultado de restar ó tronco de propinas o tronco repartible. Este tronco será destinado:

- a) Pagamento de salarios do persoal.
- b) Aboamento das cotas da Seguridade Social.
- c) Incentivos ós traballadores (propina en sentido estricto).
- d) Pagamento dos gastos en atencións e servicios sociais ó persoal e ós clientes.

O sistema de tronco de propinas segue vixente nos mesmos extremos que viñan rexendo ata a sinatura do presente convenio.

-Sobre o tronco de propinas destinarase o 0,50% ó comité de empresa para que este poida exercer-las súas actividades sindicais e sociais.

Propias de caixa e recepción.

Con independencia de todo o expresado respecto a propinas, definicións, distribución, repartición e porcentaxe, recollidas no presente convenio colectivo, as propinas xerais no departamento de recepción/portería e no departamento de caixa, que inicialmente se contabilizarán no tronco de propinas coas anotacións correspondentes no libro oficial, segregaranse do dito tronco de propinas na súa tota

lidade, co fin de repartilas na súa integridade por partes iguais, as de caixa entre o persoal de caixa e as de recepción entre o persoal de recepción (recepción e portería), sen que teña delas a empresa ningunha participación, nin estarán afectadas polo acordo do 5 de decembro de 1996 e ás que se lles aplicarán as deducións legais igual que o resto das propinas e se incluírán nas correspondentes nóminas.

Sistema, porcentaxe e procedemento de repartición do tronco de propina.

O 24,75% do tronco repartirase da seguinte maneira:

1% entre o persoal do grupo III a partes iguais e o 23,75% restante entre o persoal comprendido nos grupos I e II.

Clase A: 45 puntos con máis dun ano de servicio efectivo na profesión.

Clase B: 30 puntos con menos dun ano de servicio efectivo na profesión.

Clase C: 20 puntos para as categorías de debutantes.

O persoal comprendido no grupo II clasificarase como segue para os efectos de distribución de propinas:

Clase A: 15 puntos con máis dun ano de servizo efectivo na profesión.

Clase B: 10 puntos con menos dun ano de servizo efectivo na profesión, incluídos os valets debutantes.

Clase C: 5 puntos para as categorías de debutantes.

Sobre o tronco de propinas calcularase:

O 75% ó 25%.

O 25% ó 50%.

Da cantidade así obtida restarase o 25% do tronco de propinas obtido no punto 1; a diferenza así obtida distribuirase de acordo cos seguintes puntos:

Grupo I: 8 puntos.

Sala de xogos: do nivel 1 ó nivel 8.

Grupo I bis: 6 puntos.

Sala de xogos: nivel 9 e 10.

Grupo II: 5 puntos.

Admisión-control-seguridad: nivel 3 ó nivel 8.

Grupo II bis:

Admisión-control-seguridad: 3 puntos.

Nivel 9 e nivel 10.

Grupo propinas xerais:

Grupo I: sala de xogos.

-Tódolos niveis de 1 a 10.

Grupo II:

-Caixeiros-admisión e control.

-Seguridad e valet.

Grupo III:

-Administración-informática.

-Mantemento-comercial.

-Hostalería-varios.

-Máquinas de azar.