

CONVENIO COLECTIVO “CASINO DE ATLÁNTICO, S.A.” 2008 - 2009 - 2010 - 2011

Publicado no BOP da Coruña o 16 de xuño de 2009

CAPÍTULO I.- NORMAS XERAIS

Artigo 1. Ámbito territorial.

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

Artigo 2. Ámbito funcional.

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

Artigo 3. Ámbito persoal.

Este convenio ampara e aplícase a todos os traballadores, calquera que sexa a súa categoría e modalidade de contrato, que presten os seus servizos na empresa “Casino del Atlántico, S.A.”, sen máis excepción que o persoal de dirección: director Xerente, director Casino e subdirector do Casino e o persoal pertencente a empresas concesionarias de servizos, que teñan asinado contrato civil con “Casino del Atlántico”.

Artigo 4. Vixencia e incremento salarial.

A duración do presente convenio será a seguinte: do 1 de xaneiro do ano 2008 ao 31 de decembro do ano 2011.

Para os anos 2008, 2009, 2010 e 2011 establécese incremento de IPC previsto a comezo de ano con revisión de pagamento do IPC ao final do ano, co aboamento dos atrasos correspondentes.

Artigo 5. Prórroga ou denuncia.

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

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

Artigo 6. Compensación, absorción e garantías.

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

As melloras establecidas por este convenio poderán ser absorbidas ou compensadas coas melloras que de calquera clase, forma ou denominación teña establecidas ou concedidas a empresa con carácter voluntario en calquera momento.

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

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

Artigo 7. Comisión paritaria.

A comisión será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia, do cumprimento do pactado no presente convenio. As súas funcións serán:

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

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

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

Poderán designarse asesores por cada representación, aínda que os mesmos terán dereito a voz, pero non a voto.

A comisión, en primeira convocatoria, non poderá actuar sen a presenza de todos os vogais e, en segunda, ao día seguinte hábil, actuará cos que asistan, tendo voto unicamente en número paritario os vogais presentes, sexan titulares ou suplentes. A comisión Paritaria reunirse a instancia de calquera das partes, poñéndose de acordo estas sobre o día e a hora da reunión, convindo ámbalas partes en dar coñecemento á comisión paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen producirse, como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio.

Artigo 8. Vinculación á totalidade.

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

CAPÍTULO II.– ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 9. Organización do traballo.

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

Artigo 10. Xornada de traballo anual.

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

Artigo 11. Horarios.

I.– Distinguirase entre os horarios de traballo dos empregados e os horarios de pechamento e apertura do Casino, sendo estes últimos os que en cada momento determine a dirección da empresa, dentro dos autorizados pola autoridade competente.

II.– Os horarios dos empregados estarán suxeitos á duración da xornada pactada neste convenio, 1826 horas anuais de traballo efectivo, cunha distribución de 40 horas semanais de media.

Artigo 12. Descanso semanal.

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

A estes efectos considéranse aprobados os sistemas de traballo actualmente en vigor.

II.– Os empregados poderán cambiar sempre as quendas de descanso e de horario, previa aprobación pola dirección da empresa, solicitándoo cun mínimo de TRES días de antelación e baixo as seguintes condicións:

- a) Os cambios efectuaranse sempre dentro da mesma categoría profesional.
- b) Será obrigatorio o descanso dun dos días libres.
- c) Só se poderán cambiar catro días no mes, salvo a excepción recollida no apartado seguinte.
- d) Dado a peculiaridade dos sistemas de descanso e vacacións, debido á actividade da empresa, e co fin de favorecer as relacións sociais e familiares dos empregados, poderanse cambiar os días de traballo existentes entre unha quenda de descanso e a seguinte dous días ao ano previa aprobación da dirección.
- e) Todos estes cambios efectuaranse por escrito nos impresos dispostos a tal fin, e serán aprobados pola dirección da empresa.
- f) Calquera excepción a estas normas, deberá ser estudada e aprobada pola dirección da empresa.

Artigo 13. Vacacións.

Dadas as especiais características que concorren na actividade desenvolvida polo Casino, as vacacións dos traballadores afectados estruturaránse da seguinte forma:

Terán dereito a trinta días naturais de vacacións.

O persoal que polo seu traballo teña que traballar festivos terá dereito á utilización de catorce días naturais en compensación dos festivos traballados. Este período gozaráse do seguinte modo: trece días gozaranse ininterrompidamente (salvo pacto contrario). O día que resta gozaráse por todo o persoal o día 24 de decembro, salvo o persoal de máquinas de azar, o persoal de control e o persoal de limpeza que traballe en xornada de mañá este día, podendo engadilo ao período de trece días. Aquelas persoas que pola súa quenda de vacacións, ou de libranza lle coincida co día 24 de decembro, este lle será compensado por outro día libre, esta compensación realizarase engadindo tal día ao período de festivos.

Para os períodos das vacacións este persoal, terase en conta o seguinte:

1.– Os trinta días naturais de vacacións gozaranse ininterrompidamente (salvo pacto contrario).

2.– Os empregados poderán cambiar a quenda de vacacións, previa aprobación pola dirección da empresa, e sempre que non cause prexuízo no funcionamento dos horarios.

Para a observancia do disposto neste apartado, pola dirección da empresa e o comité de empresa elaborárase un calendario de vacacións e festivos, de mutuo acordo, que deberá estar confeccionado antes do 1 de novembro do ano anterior no que deban gozarse as vacacións. A empresa poderá excluír do período de vacacións aquel que coincida co de maior actividade no Casino.

Artigo 14. Licenzas retribuídas.

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

• Matrimonio do traballador: 15 días.

• Nacemento dun fillo: 5 días.

• Por bautizo, comunión ou voda dun fillo, irmán ou neto: 1 día. Se o bautizo, comunión ou voda se producise fóra da comunidade autónoma: 2 días.

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

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

• Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

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

Equipárase a estes efectos o nacemento de fillos coa adopción ou o acollemento legal, tanto preadoptivo como permanente ou simple de conformidade co Código Civil ou as leis civís da Comunidade Autónoma que o regula, sempre que neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano.

Equipáranse as unións de feito estables, inscritas no rexistro correspondente, ao matrimonio.

Artigo 15. Licenzas non retribuídas e excedencia.

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

En calquera caso, non se concederá licenza a máis dunha persoa ao mesmo tempo. O traballador con ao menos un ano de antigüidade na empresa, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en EXCEDENCIA VOLUNTARIA, por un prazo non menor a catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador unha vez transcorridos catro anos desde o final da anterior excedencia.

Suspensión de emprego por embarazo con reserva de posto de traballo: Prevese a posibilidade de obter para as empregadas que así o soliciten, unha suspensión de emprego e soldo de até tres meses, con reserva do posto de traballo. Dita suspensión ten que solicitarse cun mes de antelación a dita suspensión.

Esta suspensión anteponse, ao período establecido no art. 48.4 do E.T. O seu obxectivo é que aquelas empregadas que o desexen, poidan gozar de maior período de descanso na fase previa ao parto.

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

Calquera excedencia das antes contempladas estaría exenta de cotización á seguridade social.

Artigo 16. Ingreso.

O ingreso do persoal efectuarase a través de contrato escrito en calquera das modalidades previstas no Estatuto dos Traballadores ou calquera outra norma específica promulgada ao efecto. O contrato de traballo deberá estar visado pola Oficina de Emprego.

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

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

Artigo 17. Período de proba.

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

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

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

Artigo 18. Aviso previo de cesamento.

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

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

Artigo 19. Promocións e ascensos.

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

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

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

Artigo 20. Mobilidade funcional.

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

Artigo 21. Traballos de categoría superior.

O traballador que realice funcións de categoría superior ás que corresponden á categoría que tivese recoñecida someterase ao disposto no E.T. a tal efecto.

Artigo 22. Traballos de categoría inferior.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva, a empresa precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a categoría inferior á súa, só poderá facelo polo

tempo imprescindible, manténdolle a retribución e o resto dos dereitos derivados da súa categoría profesional.

Artigo 23. Catálogo de postos.

GRUPO I.– PERSOAL XOGO

POSTO DE TRABALLO: xefe de sector

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

CATEGORÍA: xefe de sector A

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional teñen que coñecer en profundidade todos os xogos existentes no Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia na categoría de xefe de sector B de ao menos 3 anos.

CATEGORÍA: xefe de sector B

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben coñecer en profundidade todos os xogos existentes no Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia no posto de *crupier* de ao menos 3 anos, en calquera das súas categorías.

POSTO DE TRABALLO: *crupier*

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

CATEGORÍA: *crupier* A

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en calquera dos xogos existentes no Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares e dunha categoría inferior (*crupier B*), de ao menos 2 anos.

CATEGORÍA: *crupier B***Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en ao menos tres xogos incluíndo entre os mesmos a ruleta americana.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: aspirante a *crupier A***Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan traballar en ao menos dous xogos incluíndo entre os mesmos a ruleta americana.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: aspirante a *crupier B***Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan dominar, ao menos dous xogos incluíndo entre os mesmos a ruleta americana.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

POSTO DE TRABALLO: xefe de caixa

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

CATEGORÍA: xefe de caixa

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben dominar totalmente o sistema de caixa existente nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional:

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

POSTO DE TRABALLO: caixeiro

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

CATEGORÍA: caixeiro A

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de caixa definido pola dirección de Casinos.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: caixeiro B

Capacitación / Formación:

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares e de categoría profesional dun nivel inferior (Asp. caixeiro), de ao menos 1 ano.

CATEGORÍA: aspirante a caixeiro

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos suficientes, que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de caixa definido pola dirección do Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

GRUPO II.- PERSOAL RECEPCIÓN**POSTO DE TRABAJO: recepcionista/fisionomista**

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

CATEGORÍA: recepcionista/fisionomista A**Capacitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior de ao menos 2 anos (recepcionista/fisionomista B).

CATEGORÍA: recepcionista/fisionomista B**Capacitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior de ao menos 1 ano (Asp. recepcionista / Fisionomista).

CATEGORÍA: aspirante recepcionista/fisionomista**Capacitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

GRUPO III.– PERSOAL DE SALA DE MÁQUINAS**POSTO DE TRABALLO: xefe de sala de máquinas**

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

CATEGORÍA: xefe de sala máquinas**Capacitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

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

POSTO DE TRABALLO: operador de sala**CATEGORÍA: operador de sala A****Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: operador de sala B**Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar con experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (Asp. operador de sala), de ao menos un ano.

CATEGORÍA: aspirante operador de sala**Capacitación / Formación:**

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír coñecementos que lles permitan dominar perfectamente todo o proceso de sala de máquinas.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

GRUPO IV.– PERSOAL HOSTALERÍA**POSTO DE TRABALLO: xefe de hostalería**

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

CATEGORÍA: xefe de hostalería**Capacitación / Formación:**

A persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de hostalería nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional:

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

POSTO DE TRABALLO: xefe de bar

É a persoa responsable do control do bar do Casino. Do traballo no mesmo e do traballo do equipo de camareiros. Tamén se responsabilizará das compras de mercadoría destinada ao servizo de bar.

CATEGORÍA: xefe de bar**Capacitación / Formación:**

A persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de bar nos casinos do grupo Comar.

Experiencia profesional:

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

POSTO DE TRABALLO: camareiro

Son as persoas responsables da atención en canto a necesidades de hostalería se refire (consumicións etc.) aos clientes nas instalacións do Casino. Tamén atenderán o restaurante do Casino. Ocuparanse tamén da limpeza de todos os utensilios relacionados co seu traballo incluídas pezas das mesas de xogo, cinceiros, pousavasos etc.

CATEGORÍA: camareiro A**Capitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: camareiro B**Capitación / Formación:**

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

www.cigservizos.org

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: aspirante camareiro A**Capitación / Formación:**

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou de categoría inferior (Asp. camareiro B) de ao menos 2 anos.

CATEGORÍA: aspirante camareiro B

Capacitación / Formación:

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

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a este grupo profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de ao menos 1 ano. Persoal en formación.

POSTO DE TRABALLO: cociñeiro

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

CATEGORÍA: cociñeiro A

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino do Atlántico. Tamén se responsabilizarán das compras de mercadorías destinadas ao restaurante.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: cociñeiro B

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino do Atlántico.

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: axudante cociña

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben posuír os coñecementos necesarios que lles permitan desenvolver unha cociña de calidade no restaurante do Casino do Atlántico.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

GRUPO V.- PERSOAL SERVIZOS VARIOS

POSTO: comunicación e RR.PP.

Son as persoas responsables da atención ao cliente na sala de xogo e de levar a cabo as actividades comerciais e de promoción do Casino. Colabora así mesmo co servizo de hostalería na organización de banquetes ou outros eventos.

CATEGORÍA: comunicación e RR.PP. A:

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben dominar totalmente todo o proceso de atención ao cliente no interior do Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares ou dunha categoría inferior (comunicación e RR.PP. B), de ao menos 2 anos.

CATEGORÍA: comunicación e RR.PP. B:

Capacitación / Formación:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben dominar totalmente todo o proceso de atención ao cliente no interior do Casino.

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

POSTO: xefe de seguridade

CATEGORÍA: xefe de seguridade

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

Capacitación / Formación:

A persoa pertencente a esta categoría profesional debe dominar totalmente o servizo de seguridade nos casinos do grupo Comar.

CATEGORÍA: subxefe de seguridade

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

Experiencia profesional:

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

POSTO: control

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

CATEGORÍA: control A

Experiencia profesional:

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

CATEGORÍA: control B

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia nun posto de características similares ou dun nivel inferior.

POSTO: oficial de mantemento

CATEGORÍA: oficial de mantemento

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de ao menos 2 anos.

POSTO: limpador

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

CATEGORÍA: Limpador A

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de ao menos 2 anos (limpeza B).

CATEGORÍA: limpador B

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

CATEGORÍA: cristaleiro

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

POSTO: aparcacoches

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

CATEGORÍA: aparcacoches A

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional deben contar cunha experiencia nun posto de características similares de ao menos 2 anos (aparcacoches B).

CATEGORÍA: aparcacoches B

Experiencia profesional:

As persoas pertencentes a esta categoría profesional non necesitan contar con experiencia. Persoal en formación.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO III.– RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 24. Clases de faltas.

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

Artigo 25. Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- Até tres faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada, ou até un máximo de 40 minutos de retraso total nun mes.
- A non comunicación coa antelación debida da falta ao posto de traballo, por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.

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

Artigo 26. Faltas graves.

Terán consideración de faltas graves as seguintes:

- Máis de tres e menos de sete faltas de puntualidade no transcurso dun mes e sen causa xustificada, ou máis de 40 minutos de retraso total nun mes.
- As discusións na sala, que repercutan na marcha do servizo.
- Faltar ao traballo un día ao mes, sen que exista causa xustificada, salvo que avise previamente e non ocasione prexuízo grave á empresa.
- A simulación de enfermidade ou accidente.
- Cambiar, mirar ou revolver armarios e roupas dos seus compañeiros, sen a debida autorización.
- O abandono do traballo sen causa xustificada. Se ocasiona prexuízo grave á empresa cualificarase de “moi grave”.
- A negligencia no traballo.
- No atender o público coa corrección e dilixencia debidas.
- A reincidencia en máis de tres faltas leves, dentro dun trimestre, cando estas foran sancionadas.

Artigo 27. Faltas moi graves.

- Máis de sete faltas de puntualidade nun mes, sen que exista causa xustificada.
- A embriaguez e o consumo de drogas, aínda que sexa ocasional, durante o servizo.
- Faltar tres días ao traballo durante un mes, sen que exista causa xustificada.
- A manifesta negligencia no traballo, cando se cause prexuízo grave á empresa.
- A fraude, a deslealdade e abuso de confianza nas xestións encomendadas polos seus superiores.
- O furto e o roubo, tanto ao público como aos demais traballadores, ou á empresa, dentro da sala ou fóra dela, durante o acto de servizo. Queda incluído neste apartado o falsear datos, tanto durante o desenvolvemento das partidas, como ao finalizar estas, se tales falsidades teñen como finalidade maliciosa o conseguir algún beneficio.
- A simulación reiterada de enfermidade.
- Inutilizar, derramar ou causar estragos en máquinas, instalacións, aparatos, aparellos, edificios ou departamentos da empresa, sempre que se cometan maliciosamente.
- O incumprimento dos regulamentos de xogos vixentes en cada momento.

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

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

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

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

- Establecer relacións persoais, íntimas cos clientes do Casino.

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

Artigo 28. Sancións.

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

Faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo dun a sete días.

Faltas graves:

- Amoestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de sete a trinta días.

Faltas moi graves:

- Despedimento.

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

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

Artigo 29. Abuso de autoridade por superiores.

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

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

Artigo 30. Comité de empresa.

O comité de empresa regulamentarase polo establecido no art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO IV.– CONDICIÓN ECONÓMICAS

Artigo 31. Retribucións.

Os salarios do persoal afectado polo presente convenio, son os establecidos no Anexo 1 do mesmo. A empresa comprométese a realizar a transferencia bancaria desta con data tope do 27 de cada mes.

Artigo 32. Gratificacións extraordinarias.

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

Cada unha destas dúas pagas aboarase a razón do salario base e, no seu caso, antigüidade, consistindo o seu importe nunha mensualidade.

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

Artigo 33. Horas extraordinarias.

As horas que se realicen en exceso polos traballadores sobre a xornada establecida no art. 10 deste convenio serán consideradas extraordinarias.

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

Artigo 34. Incapacidade temporal.

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

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

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

Artigo 35. Plus de transporte.

Establécese para todas as categorías un Plus Transporte cuxo importe é de 62'50 € mensuais a percibir en doce mensualidades.

Para os anos 2008, 2009, 2010 e 2011 establécese incremento de IPC previsto sobre esa contía a comezo de ano, con revisión de pagamento do IPC ao final do ano, co aboamento dos atrasos correspondentes.

Artigo 36. Quebranto de moeda.

Caixa central da sala de xogos.– Todo o persoal adscrito ao departamento de caixa percibirá mensualmente en concepto de quebranto moeda a cantidade de 52'95 € mensuais durante once meses ao ano, rateándose en doce mensualidades de 48'53 €

Para os anos 2008, 2009, 2010 e 2011 establécese incremento de IPC previsto sobre esa contía a comezo de ano, con revisión de pagamento do IPC ao final do ano, co aboamento dos atrasos correspondentes.

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

Para os anos 2008, 2009, 2010 e 2011 establécese incremento de IPC previsto sobre esa contía a comezo de ano, con revisión de pagamento do IPC ao final do ano, co aboamento dos atrasos correspondentes.

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

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

Artigo 37. Roupa de traballo.

A empresa subministrará anualmente aos seus traballadores un uniforme completo. Subministrarase un par de zapatos, para aquelas persoas que desexen outro modelo de superior categoría a empresa poñerá á súa disposición nun comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección do traballador, a empresa sufraga os 40 euros iniciais do prezo de cada modelo.

A limpeza de uniformes correrá a cargo dos traballadores.

Artigo 38. Fondo de asistencia social.

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

a) Póliza de Seguro de Vida, que garante un capital de:

- Quince mil euros en caso de morte natural.
- Quince mil euros por incapacidade profesional.
- Trinta mil euros por morte en accidente.

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

c) Todos os empregados percibirán con ocasión de nacemento de cada fillo, unha cantidade de DOUSCENTOS €

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

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

f) Empréstitos ao persoal. Cada traballador cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderá obter da mesma un empréstito sen xuro, até un máximo de DOUS MIL CINCOCENTOS (2.500 €) anuais, a reintegrar nun ano.

Para cubrir este concepto, a empresa destinará a cantidade global de DOCE MIL CINCOCENTOS € (12.500 €). Unha vez superada esta cantidade, a empresa non concederá estes empréstitos.

Ámbalas partes acordan que estes empréstitos soamente serán utilizables en caso de necesidade.

Os traballadores que causen baixa na empresa, ou pasen a situación de excedencia, e teñan un anticipo vixente, deberán reintegrar á empresa as cantidades pendentes antes da data de cesamento na mesma.

Equipárase a estes efectos o nacemento de fillos coa adopción ou o acollemento legal, tanto preadoptivo como permanente ou simple de conformidade co Código Civil ou as leis civís da comunidade autónoma que o regula, sempre que neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano.

Equipáranse as unións de feito estables, inscritas no rexistro correspondente, ao matrimonio.

Artigo 39. Tronco de propinas: distribución.

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

PROPINAS.– A repartición farase en períodos dun mes, desde o día 16 até o 15 do próximo mes, ámbolos dous inclusive. Repartirase a totalidade das propinas recadadas e esta repartición efectuarase do seguinte modo:

Tramo recadación		Repartición propinas	
Euros		empresa	Traballadores
0	35.000	0%	100%
35.001	50.000	60%	40%
50.001	70.000	45%	55%
A partir de 70.001		50%	50%

Da parte do tronco de propinas correspondente aos traballadores enténdese incluído o 0'3% destinado ao comité de empresa.

Os efectos de aplicación desta nova repartición serán desde o 16 de xullo de 2008. Realizarase unha regularización das propinas xa percibidas nos meses de agosto, setembro e outubro de 2008.

O VALOR DO PUNTO será o resultante da fórmula establecida ao efecto. Os puntos de propinas calcularanse tendo en conta a xornada teórica traballada e a proporcionalidade resultante.

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

O aboamento da cantidade a percibir en concepto de propinas realizarase mensualmente, e irá reflectido nunha nómina á parte, como concepto non salarial.

O persoal destinado a impartir cursos de formación cobrará propinas en proporción ao número de alumnos formados para o Casino do Atlántico. Este cálculo realizarase unha vez se asignen os destinos dos alumnos e o percibirán os traballadores que se encontren de alta nese momento.

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

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

CLÁUSULA ESPECIAL N.º 1

A comisión negociadora do presente convenio acorda que se o seguinte traballador decidise causar baixa na empresa e cumprindo o prazo de permanencia na empresa mínimo indicado, percibirá dúas mensualidades e cada 5 anos que supere os 15 anos de antigüidade, unha mensualidade.

José Antonio Purriños Peña	11 meses
----------------------------	----------

CLÁUSULA ESPECIAL N.º 2

CATEGORÍAS RECOÑECIDAS EN CONVENIO.– Enténdense categorías recoñecidas por aquelas categorías que non aparecen na táboa de salarios, polo cal desaparecen no futuro, pero a determinados traballadores se lle respectan recoñecendo as mesmas cos salarios que actualmente perciben e cos puntos de propinas que a continuación se relacionan:

PRIMEIRO AP.	SEG. APEL.	NOME	CATEGORÍA NOVA	CATEGORÍA ANTIGA	PUNTOS PROPINAS
CASAS	PALLAS	JOSÉ MANUEL	CAIXEIRO A	CAIXEIRO	15'00
GUILLÁN	CADAVID	JUAN JOSÉ	CAIXEIRO A	CAIXEIRO	15'00
LÓPEZ	LÓPEZ	MANUEL	CAIXEIRO A	CAIXEIRO	15'00
TEIJIDO	BLANCO	M. DEL MAR	RECEPC./ FISION. A	RECEPC. A	7'98
CRUZ	VARELA	MARÍA	RECEPC./ FISION. A	RECEPC. A	7'98
SÁNCHEZ	SÁNCHEZ	JOSÉ M.	OF. MANTE.	OF. 1ª MANTE.	3'00

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

CLÁUSULA ESPECIAL N.º 3.– PAGA ESPECIAL DE BENEFICIOS

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

- Se o resultado de explotación do exercicio é superior a 350.000 €procederase ao pagamento a cada traballador do Casino dun 1% sobre o seu salario anual.
- Se o resultado de explotación do exercicio é superior a 550.000 €procederase ao pagamento a cada traballador do Casino dun 2% sobre o seu salario anual.
- Se o resultado de explotación do exercicio é superior a 750.000 €procederase ao pagamento a cada traballador do Casino dun 3% sobre o seu salario anual.

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

* En ningún caso se acumularán as porcentaxes.

Fíxase a paga de beneficios do 2007 nun 3% sobre o salario dese exercicio.

CLÁUSULA ESPECIAL N.º 4.– COMPLEMENTO ESPECIAL NÓMINA ASIMILACIÓN DE CATEGORÍA

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

Complemento asimilación de categoría.

Se a persoa pertence á categoría de *crupier* A aboaráselle a cantidade de 30 €mensuais.

Relación de persoal perceptor deste complemento:

Ana Isabel Anido García

Ana García Mato

M.^a Cruz Porto Fernández

M.^a Soledad Marcos Piñeiro

Miguel Ángel Fernández Martínez

Sandra Suárez Marta

Miguel Manuel Fernández Reinante

Dolores Lema Barreira

Francisco Javier Paz Ruído

CLÁUSULA ESPECIAL N.º 5.- CATEGORÍA RRPP

A traballadora Carmen Costa Currás pasará a formar parte do tronco de propinas a partir do 16 de novembro de 2008, coa categoría RRPP A.

Na Coruña a 18 de novembro de 2008.

Pola empresa:

Manuel Rego Vecino

David Díaz Mouronte

Polos traballadores:

José Manuel Iglesias Iglesias

M.ª Soledad Marcos Piñeiro

Álvaro Parra Souto

José Manuel Cambeiro Oreiro

Con IPC previsto-2008 = 2%

ANEXO

TÁBOA SALARIAL 2008

CASINO DO ATLÁNTICO

GRUPO I: PERSOAL DE XOGO

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Xefe de Sector A	20 puntos	1.097'59	15.366'28
Xefe de Sector B	18 puntos	960'96	13.453'47
<i>Crupier A</i>	16 puntos	831'52	11.641'34
<i>Crupier B</i>	14 puntos	735'63	10.298'88
<i>Aspirante Crupier A</i>	12 puntos	672'65	9.417'09
<i>Aspirante Crupier B</i>	11 puntos	590'61	8.268'55
Xefe Caixa	17 puntos	1.097'59	15.366'28
Caixeiro A	10 puntos	735'63	10.298'88
Caixeiro B	8 puntos	660'12	9.241'73
Aspirante Caixeiro	8 puntos	590'61	8.268'55

GRUPO II: PERSOAL DE RECEPCIÓN

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Recepcionista/Fisionomista A	8 puntos	735'63	10.298'88
Recepcionista/Fisionomista B	7 puntos	672'65	9.417'09
Asp. Recepcionista/Fisionomista	6 puntos	590'61	8.268'55

GRUPO III: PERSOAL DE SALA DE MÁQUINAS		MENSUAL	ANUAL
<u>CATEGORÍAS</u>	<u>PUNTOS PROPINAS</u>	<u>SALARIOS BASE</u>	<u>SALARIOS BASE</u>
Xefe de Sala de Máquinas	3 puntos	1.752'72	24.160'05
Operador Sala A	3 puntos	777'59	10.886'22
Operador Sala B	3 puntos	735'63	10.298'88
Aspirante Op. Sala	3 puntos	590'61	8.268'55

GRUPO IV: PERSOAL DE HOSTALERÍA		MENSUAL	ANUAL
<u>CATEGORÍAS</u>	<u>PUNTOS PROPINAS</u>	<u>SALARIOS BASE</u>	<u>SALARIOS BASE</u>
Xefe de Hostalería	3 puntos	1.364'86	19.108'07
Xefe de Bar	3 puntos	1.122'78	15.718'85
Camareiro A	3 puntos	935'80	13.101'19
Camareiro B	3 puntos	777'59	10.886'22
Aspirante a camareiro A	3 puntos	675'71	9.459'93
Aspirante a camareiro B	3 puntos	590'61	8.268'55
Cociñeiro A	3 puntos	1.097'59	15.366'28
Cociñeiro B	3 puntos	935'80	13.101'19
Axud. Cociña	3 puntos	777'59	10.886'22

GRUPO V: PERSOAL DE SERVICIOS VARIOS		MENSUAL	ANUAL
<u>CATEGORÍAS</u>	<u>PUNTOS PROPINAS</u>	<u>SALARIOS BASE</u>	<u>SALARIOS BASE</u>
Xefe de Seguridade	15'5 puntos	1.097'59	15.366'28
Sub-Xefe de Seguridade	15 puntos	938'20	13.134'74
Control A	10 puntos	777'59	10.886'22
Control B	8 puntos	590'61	8.268'55
Oficial de Mantemento	3 puntos	777'59	10.886'22
Limpador A	0 puntos	777'59	10.886'22
Limpador B	0 puntos	672'65	9.417'09
Cristaleiro	0 puntos	672'65	9.417'09
Aparcacoche A	3 puntos	735'63	10.298'88
Aparcacoche B	3 puntos	590'61	8.268'55
Comunicación e RR.PP.-A	8 puntos	904'28	12.659'93
Comunicación e RR.PP.-B	7 puntos	680'90	9.532'61