

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 31 de gener de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de treball del grup d'empreses Acrismatic. [2023/1341]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de treball del grup d'empreses Acrismatic, codi 80/01/0147/2022, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per la representació empresarial i, d'una altra, per les organitzacions sindicals FsMC-UGT PV i Serveis CCOO PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre), en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desplega el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar la inscripció d'aquest en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de gener de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Conveni col·lectiu de treball del grup d'empreses Acrismatic

CAPÍTOL 1 Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu constitueix un cos de normes reguladores de les relacions de treball de les següents empreses del Grup Acrismatic: Acrismatic, SL, Balanzá, SL, Convalesa, SLU., Juglans, SL, Crisdelai, SL, Promociones Aytar, SA, Río Trabaque, SL, Glabar, SL, Grupo Acrismatic, SL, Recreativos Sureste, SLU, Marebar, SLU., María Cristescu, SL, Apuestas Deportivas Valencianas, SA, Banegras Unión, SAU, I Casinos Del Mediterráneo, SA (d'ara en avant, «les Empreses»).

De conformitat amb el que s'estableix en article 87.1, paràgraf tercer, de l'Estatut dels Treballadors, el present conveni col·lectiu es troba signat per les organitzacions sindicals més representatives, FsMC-UGT PV i Serveis CCOO PV, i que compten al seu torn amb la majoria dels delegats i delegades de personal i membres del comitè d'empresa en el mencionat àmbit de referència.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu serà aplicable a tots els centres de treball que les empreses relacionades en l'article 1 tenen establits en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Acrismatic. [2023/1341]

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del grupo de empresas Acrismatic, código 80/01/0147/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales FsMC-UGT PV y Servicios CCOO PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de enero de 2023.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Acrismatic

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de las siguientes empresas del Grupo Acrismatic: Acrismatic, SL., Balanzá, SL., Convalesa, SL.U., Juglans, SL., Crisdelai, SL., Promociones Aytar, SA., Río Trabaque, SL., Glabar, SL., Grupo Acrismatic, SL., Recreativos Sureste, SL.U., Marebar, SL.U., María Cristescu, SL., Apuestas Deportivas Valencianas, SA., Banegras Unión, SAU, Y Casinos Del Mediterráneo, SA. (en adelante, «las Empresas»).

De conformidad con lo establecido en artículo 87.1, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se encuentra firmado por las organizaciones sindicales más representativas, FsMC-UGT PV y Servicios CCOO PV, y que cuentan a su vez con la mayoría de los/as delegados/as de personal y miembros del comité de empresa en el citado ámbito de referencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas relacionadas en el artículo 1 tienen establecidos en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

El conveni de Grup serà aplicable a totes les persones que treballen en les empreses citades en l'article 1 vinculades per relació laboral comuna. Queden expressament exclosos de l'àmbit del conveni els supòsits regulats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit temporal

1. El present conveni entrarà en vigor en tots els seus termes l'1 de gener del 2023 i mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de l'any 2027.

2. El conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les seues parts signants mitjançant comunicació per escrit amb un termini de preavís de tres mesos a la data del seu venciment. Denunciat el conveni Caldrà ajustar-se per a constitució de la comissió negociadora i terminis de negociació al que es disposa en l'article 89.2 ET. En cas que no hi haja cap denúncia s'entendrà tàcitament i automàticament prorrogat per períodes anuals.

3. Durant les negociacions per a la renovació, les condicions pactades en el present conveni col·lectiu subsistirán en tot cas, fins a la nova revisió.

Article 5. Garantia individual, absorció i compensació

Quantes millores econòmiques s'establisquen en el present conveni, podran ser compensades mitjançant aquelles que, amb caràcter voluntari i siga com fora la naturalesa d'aquestes, estigueren ja atorgades per les empreses, excepte aquelles que no hagen sigut establides amb anterioritat a aquest conveni i no tinguen definició en el present conveni col·lectiu. Anàlogament, serviran les presents condicions per a absorbir les que pogueren establir-se per disposicions legals o via judicial en el futur, sempre que els continguts en el present conveni resulten considerats superiors en conjunt i en còmput anual.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions del present conveni de Grup formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seua aplicació seran considerades globalment, i les parts assumeixen el compliment amb vinculació a la totalitat d'aquest. En el cas que la jurisdicció laboral declarara la nul·litat total del present conveni, les parts es comprometen en el termini de trenta dies a constituir la Comissió Negociadora encarregada d'elaborar un nou conveni ajustat a la legalitat. En el cas de nul·litat parcial que afectarà a algun dels articles del conveni, aquest haurà de ser revisat i reconsiderar-se si així ho requereix alguna de les parts.

Article 7. Concurrencia

Es ferma la decisió i voluntat dels sindicats signants com a compromís institucional, que s'aplique el present conveni en lloc de qualsevol altre per ser aquest superior i millor condició per a les persones treballadores en còmput global. Expressament s'acorda aplicar preferentment el present conveni Col·lectiu en el territori de la Comunitat Valenciana, i caldrà, en qualsevol cas, abans de procedir a la seua no aplicació, sotmetre a resolució expressa de la Comissió Paritària qualsevol divergència o situació de possible no aplicació d'aquest per concurrència, convertint-lo en requisit previ i necessari per a qualsevol procés o impugnació, sense la qual quedaria afectat de defecte processal per inexistència de sotmetiment previ a resolució de la Comissió Paritària.

Article 8. Prelació de normes

A l'ampara del principi d'autonomia de la voluntat de les parts que informa la vigent legislació laboral, les normes contingudes en el present conveni de Grup d'Empreses seran d'aplicació preferent i prioritària en l'àmbit funcional i personal pactat.

Article 9. Comissió Paritària

1. Totes dues parts negociadores acorden constituir una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni Col·lectiu, amb seu en l'avinguda de les Tres Creus, número 21, de València. La Comissió estarà formada per cinc persones per la part social i altres cinc per l'empresa.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio de Grupo será de aplicación a todas las personas que trabajan en las empresas citadas en el artículo 1 vinculadas por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor en todos sus términos el 1 de enero del 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2027.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

3. Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. Garantía individual, absorción y compensación

Cuanto mejoras económicas se establezcan en el presente convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por las Empresas, salvo aquellas que no hayan sido establecidas con anterioridad a este convenio y no tengan definición en el presente convenio colectivo. Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente Convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en su cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente Convenio de Grupo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo Convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectará a alguno de los artículos del convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo requiere alguna de las partes.

Artículo 7. Concurrencia

Es firme decisión y voluntad de los sindicatos firmantes como compromiso institucional, que se aplique el presente Convenio en lugar de cualquier otro por ser este superior y mejor condición para las personas trabajadoras en cómputo global. Expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente Convenio Colectivo en el territorio de la Comunidad Valenciana, debiendo, en cualquier caso, antes de proceder a su no aplicación, someter a resolución expresa de la Comisión Paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación del mismo por concurrència, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a resolución de la Comisión Paritaria.

Artículo 8. Prelación de normas

Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio de Grupo de Empresas serán de aplicación preferente y prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado.

Artículo 9. Comisión Paritaria

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la Avenida Tres Cruces número 21 de València. La Comisión estará formada por cinco personas por la parte social y otras cinco por la empresa.

2. La Comissió triarà d'entre els seus integrants un/una president/a i a un/una secretari/ària, que recaurà alternativament en cadascuna de les representacions. De les reunions celebrades per la Comissió s'estendrà acta en la qual figuraran les decisions preses, que han de ser signades per la totalitat de les persones integrants assistents a aquestes. La Comissió es constituirà formalment en el termini d'un mes des de la signatura del present conveni i es dotarà d'un reglament de funcionament. Perquè existisca acord es requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

3. Procediment. Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària revestiran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris. Atorgarà tal qualificació qualsevol de les parts que integren la mateixa. En el primer supòsit, la Comissió Paritària haurà de resoldre en el termini de quinze dies; i en el segon, en quaranta-huit hores, tot això sense perjudici del que s'estableix en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Per a l'adopció d'acords vàlids serà necessari el vot favorable majoritari de cadascuna de les dues representacions.

4. Funcions. Són funcions específiques de la Comissió Paritària, a més de les assignades per l'articulat del conveni, les següents:

a) Interpretació del present conveni en el seu més ampli sentit.

b) Mediació, arbitratge i conciliació, en cas de conflicte entre empresa i treballadors/es, en el supòsit de conflicte col·lectiu. A instàncies d'un dels seus òrgans podrà sol·licitar-se la immediata reunió d'aquesta Comissió a l'efecte d'interposar la seua mediació, interpretar els acords i oferir el seu arbitratge.

c) Entendre, de manera prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre la interposició de qualsevol tipus de controvèrsia o conflicte de caràcter col·lectiu. Tindran el caràcter de controvèrsia o conflicte col·lectiu, les disputes laborals que compreguen a una pluralitat de persones treballadores, o en les quals la interpretació objecte de la divergència, afecte interessos suprapersonals. Una vegada notificada a la Comissió Paritària la corresponent controvèrsia per part de la persona interessada o interessades, aquesta haurà d'emetre el preceptiu dictamen sobre aquest tema en un termini màxim de vint dies, a comptar des de la data de recepció de l'escrit en què es desenvolupa la qüestió objecte de conflicte.

d) Quan en l'aplicació dels pactes sorgisquen discrepàncies irresolubles per la Comissió Paritària, aquesta podrà remetre els conflictes col·lectius i individuals, si així ho determinara a la mediació o arbitratge del VI acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

e) Específicament, en el cas que, durant la vigència del conveni, es produïren discrepàncies amb vista a la negociació de les modificacions substancials de treball previstes en l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, la Comissió Paritària sotmetrà la discrepància a la mediació o arbitratge del VI acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

f) Si en el futur es crearen funcions o lloc de treball tipus, sobre els quals existiren discrepàncies amb vista a la seua activitat prevalent per a l'enquadrament de la mateixa en un dels Grups Professionals, serà igualment competent la Comissió Paritària per a resoldre-les.

Article 10. Solució de conflictes

Les parts signatàries del present conveni estimen necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu, ja que no esgoten les tasques encomanades a la Comissió Paritària les necessitats que referent a això puguem sorgir entre empresa i persones treballadores, en relació amb l'aplicació i interpretació dels pactes i la seua adequació a les circumstàncies en les quals es presta i fa el treball. A aquest efecte assumeixen els continguts del VI Acord de solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a l'exercici del dret de vaga, les parts es comprometen a esgotar els procediments voluntaris de solució de conflictes previstos en el present article.

Article 11. Igualtat en el treball

Las parts signants d'aquest conveni declaren la seua voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general, sense que s'admeten discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió, o conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc. Es posarà especial atenció quant al compliment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

2. La Comisión elegirá de entre sus integrantes a una/un presidenta/e y a una/un secretaria/o, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de las personas integrantes asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días; y en el segundo, en cuarenta y ocho horas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

4. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las asignadas por el articulado del convenio, las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajador/a o trabajadores/as, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte de la persona interesada o interesadas, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

d) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del VI acuerdo de solución Autònoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

e) Específicamente, en el caso de que, durante la vigencia del convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria someterá la discrepancia a la mediación o arbitraje del VI acuerdo de solución Autònoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

f) Si en el futuro se crearan funciones o puesto de trabajo tipo, sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalent para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Artículo 10. Solución de conflictos

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del VI Acuerdo de solución Autònoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente artículo.

Artículo 11. Igualdad en el trabajo

Las partes firmantes de este Convenio declaman su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades

en l'accés a l'ocupació, promoció professional, la formació, l'estabilitat en l'ocupació, i la igualtat salarial en treballs d'igual valor. La dignitat de la persona, els drets inviolables que els són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral, són drets fonamentals de la persona contemplats en la Constitució Espanyola, a més dels drets continguts en l'Estatut dels Treballadors de respecte a la intimitat i a la consideració que escau a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. Les persones signants del present conveni es comprometen a treballar en la implantació de polítiques i valors, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que garantisquen i mantinguen entorns laborals lliures d'assetjament on es respecte la dignitat de la persona treballadora i es facilite el desenvolupament de les persones. Per això manifesten el compromís per mantindre entorns laborals positius, previndre comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen.

Article 12. Organització del treball

L'organització del treball, la seua programació, classificació, distribució entre les àrees de l'empresa i les condicions generals de prestació del treball, constitueixen facultats pròpies de la direcció de les empreses. Aquestes facultats, que s'entenen sense perjudici dels drets dels representants dels treballadors, tindran, si és el cas, les limitacions imposades per les normes legals d'obligada obediència i pel respecte degut a la dignitat personal de la persona treballadora i a la seua formació professional.

CAPÍTOL 2 Contractació i ingrés en les empreses

Article 13. Període de prova i cessaments voluntaris

L'ingrés al treball s'ajustarà a les normes generals sobre col·locació vigents a cada moment, sense perjudici de les especificacions que, en aquesta matèria, es determinen en aquest conveni. Podrà pactar-se un període de prova amb la següent duració, sempre que el mateix conste per escrit en el contracte de treball:

Per a les persones treballadores que presten els seus serveis en les empreses del Grup l'àrea de negoci del qual és la d'Operadores de Joc, això és, en Aacrismatic, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU.; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU.; Marebar, SLU.; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Banegras Unión, SAU, s'estableixen els següents períodes de prova: Sis mesos per als grups II, III i IV, i tres mesos per al grup I.

Per a les persones treballadores que presten els seus serveis a Casinos del Mediterráneo, SA, atesa la particularitat de la seua activitat, s'estableixen els següents períodes de prova: Quatre mesos per al grup I i III, i sis mesos per al grup II.

La duració del període de prova pactat quedarà interromput per les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància o guarda amb finalitats d'adopció que pogueren afectar la persona treballadora durant aquest. El còmput d'aquest període es reprendrà una vegada haurien finalitzat aquelles; sense perjudici de poder exercitar aqueix dret totes dues parts durant la situació de suspensió al·ludida.

La persona treballadora que dimitiesca del seu contracte i per tant siga baixa voluntària, haurà de preavisar a l'empresa amb, almenys, quinze dies d'antelació.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador o treballadora una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Si el contracte de treball és de duració determinada superior a l'any, la part del contracte que formule la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra la terminació del mateix amb una antelació mínima de quinze dies. La falta de preavís, total o parcial, donarà lloc al descompte equivalent als dies omesos.

entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Las personas firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, constituyen facultades propias de la Dirección de las empresas. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los/las representantes de los/as trabajadores/as, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora y a su formación profesional.

CAPÍTULO 2 Contratación e ingreso en las empresas

Artículo 13. Periodo de prueba y ceses voluntarios

El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificaciones que, en esta materia, se determinen en este convenio. Podrá pactarse un periodo de prueba con la siguiente duración, siempre y cuando el mismo conste por escrito en el contrato de trabajo:

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del Grupo cuya área de negocio es la de Operadoras de Juego, esto es, en Acrismatic, SL.; Balanzá, SL.; Convalesa, SL.U.; Juglans, SL.; Crisdelai, SL.; Promociones Aytar, SA.; Río Trabaque, SL.; Glabar, SL.; Grupo Acrismatic, SL.; Recreativos Sureste, SL.U.; Marebar, SL.U.; María Cristescu, SL.; Apuestas Deportivas Valencianas, SA.; Banegras Unión, SAU, se establecen los siguientes periodos de prueba: seis meses para los Grupos II, III y IV, y tres meses para el Grupo I.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Casinos del Mediterraneo, SA, dada la particularidad de su actividad, se establecen los siguientes periodos de prueba: cuatro meses para el Grupo I y III, y seis meses para el Grupo II.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o guarda con fines de adopción que pudieren afectar a la persona trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas; sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

La persona trabajadora que dimita de su contrato y por ende cause baja voluntaria, deberá preavisar a la empresa con, al menos, quince días de antelación.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento equivalente a los días omitidos.



Article 14. Modalitats de contractació

La contractació de persones treballadores s'ajustarà a les normes generals sobre ocupació comproment-se les empreses a la utilització de les diverses modalitats d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes.

1. Contractes de duració determinada.

Contracte per circumstàncies de la producció. Caldrà ajustar-se al que es disposa en l'article 15.2 de l'Estatut de els treballadors.

2. Contracte a temps parcial.

Caldrà ajustar-se al regulat en l'article 12 de l'Estatut de els treballadors i les normes que el desenvolupen.

3. Contracte formatiu.

Caldrà ajustar-se al que es disposa en l'article 11 de l'Estatut de els treballadors i el seu desenvolupament reglamentari.

4. Contracte de substitució.

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifique en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució, conforme al que es preveu en l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produïska l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empare en causes legalment establides o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifique en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seua duració pugua ser en aquest cas superior a tres mesos ni pugua celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta duració màxima.

5. Contracte de relleu.

S'entén com a contracte de relleu, als efectes previstos en els articles 12.6 i 12.7 de l'Estatut dels Treballadors, el signat per aquella persona que concerte amb la seua empresa, una reducció de la jornada de treball i del seu salari d'entre un mínim del 25 % i un màxim del 50 % d'aquells, quan reunisca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en, com a màxim, cinc anys a l'exigida per a tindre pensió contributiva. Per a poder realitzar aquest contracte, l'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball amb un/a altre/a treballador/a en situació de desocupació i quedarà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la data de jubilació prevista en el paràgraf següent. Al contracte de treball pel qual se substitueix la jornada deixada vacant per qui redueix la seua jornada se'l denominarà contracte de relleu. L'execució d'aquest contracte i la seua retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconega a la persona treballadora fins que complisca l'edat establida amb caràcter general pel sistema de la Seguretat Social per a causar dret a la pensió de jubilació, i s'extingiria la relació laboral en aconseguir la referida edat. L'empresa haurà de facilitar la jubilació parcial als qui ho sol·liciten, complint les formalitats que conduïsquen a la realització del corresponent contracte de relleu. El lloc de treball de la persona treballadora rellevista podrà ser el mateix de la substituïda o semblant, entenent com a tal l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional.

6. Jubilació parcial.

Des de l'empresa s'impulsarà la realització de contractes de relleu i per tant la jubilació parcial dels treballadors quan es complisquen els requisits de la Llei general de la Seguretat Social, l'RD 1698/2011 o la legislació que la substituïska o complemente. A tal fi, l'empresa quedarà obligada a la contractació simultània d'una persona treballadora en situació de desocupació amb les condicions que s'estableixen en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Artículo 14. Modalidades de Contratación

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre empleo comprometiéndose las empresas a la utilización de las diversas modalidades de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

1. Contratos de duración determinada.

Contrato por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen.

3. Contrato formativo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

4. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, conforme a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

5. Contrato de relevo.

Se entiende como contrato de relevo, a los efectos previstos en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el celebrado por aquella persona que concierte con su empresa, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 % de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida para tener pensión contributiva. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro/a trabajador/a en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por quien reduce su jornada se le denominará contrato de relevo. La ejecución de este contrato y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial a quienes lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. El puesto de trabajo de la persona trabajadora rellevista podrá ser el mismo de el/la trabajador/a sustituido/a o uno similar, entendiendo como tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

6. Jubilación parcial.

Desde la empresa impulsará la realización de contratos de relevo y por ende la jubilación parcial de los/as trabajadores/as cuando se cumplan los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social, el RD 1698/2011 o la legislación que la sustituya o complemente. A tal fin, la Empresa quedará obligada a la contratación simultánea de una persona trabajadora en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTOL 3 Temps de treball

Article 15. Jornada i horari

La jornada màxima anual durant la vigència del conveni serà de 1.800 hores de treball efectiu a l'any. La jornada podrà distribuir-se en la forma que preveu l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors al llarg de l'any i de tots els dies de la setmana. Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal determinats legalment.

Les persones treballadores que en còmput anual vinguin gaudint d'una jornada inferior continuaran gaudint-la a títol individual, com a condició més beneficiosa i, per tant, dret adquirit.

El temps de treball establert es considerarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, l'empleat o empleada es trobe en el seu lloc de treball.

El gaudi del descans setmanal s'establirà de conformitat amb la regulació continguda en l'article 6 del RD 1561/1995. Per a les persones que presten serveis regularment durant 6 dies a la setmana, preferentment i excepte impossibilitat manifesta, el descans del mig dia s'acumularà cada dues setmanes en un dia complet, i es descansarà en setmanes alternes dos dies no necessàriament units. Si això no fora possible per raons d'organització empresarial, el descans setmanal seria de dia i mig ininterromput. El descans setmanal de dia i mig ininterromput es podrà acumular en períodes de dues setmanes.

Per a totes les empreses, excepte el personal adscrit al Departament de SAC (tant tècnics, com recaptadors/es), departament *Call Center* i Gestió de Comptes, Personal de Salons i Cases d'apostes, i les persones treballadores de l'empresa Casinos del Mediterráneo, SA, podrà establir-se un règim de torns que permetga gaudir de la vesprada lliure del divendres. A tall d'exemple, durant el 2023, s'establirà un nombre de vesprades de divendres lliures anuals que s'acordaran en el calendari laboral, sense perjudici que la direcció pugui aplicar un altre tipus de distribució de la jornada en les ocasions o departaments en els quals resulte necessari.

Amb l'objectiu de disposar de més descans efectiu i de qualitat, s'acorda la possibilitat d'establir en les empreses o centres de treball on siga possible, jornades de deu hores, per a així realitzar torns de quatre dies de treball i tres de descans, respectant en tot cas el descans entre jornades.

Tenen la consideració de treballadors/es nocturns/es per la seua pròpia naturalesa els llocs de treball d'hostes de saló, hostes d'apostes, agents de frau i els de *Call Centre*, així com les persones treballadores que presten els seus serveis als casinos, que així ho especifiquen, sense perjudici que puguin crear-se nous llocs d'idèntica naturalesa nocturna. El salari dels esmentats llocs s'estableix atenent la naturalesa nocturna del treball.

La verificació i el control de la jornada s'efectuarà, amb caràcter individual, en el mes següent a la finalització del període de distribució de la jornada anual. Els excessos en el temps de prestació efectiva de treball es compensaran mitjançant descans en jornades completes, o en metàl·lic, a fixar de mutu acord entre la persona treballadora i la direcció de l'empresa, dins del primer trimestre de l'any següent, amb un recàrrec del 50 %, siga en metàl·lic o en descans compensatori. Les empreses entregaran a la representació legal de les persones treballadores la relació nominal de les hores d'excés.

Per al personal de Casinos del Mediterráneo, SA, per la seua activitat particular, la direcció comunicarà els canvis d'obertura i tancament que es produïsquen amb la màxima antelació possible, així com les variacions que això comporte en els torns i horaris del personal ja fixats. La direcció quedarà facultada per a modificar la distribució planificada en l'horari previst, segon les necessitats de personal que puguin sorgir en el transcurs de la seua aplicació tant si tals necessitats sorgeixen per causa de la substitució d'absents, malalts/es, etc., com per necessitats d'adequació del servei al públic. Les hores de prolongació de la jornada habitual derivades de l'aplicació del tractament reflectit en el paràgraf anterior, no tindran caràcter d'extraordinàries i es descansaran preferentment acumulant jornades completes, excepte pacte individual en contra. La permuta de torns de treball entre treballadors/es, requerirà el consentiment de l'empresa.

CAPÍTULO 3 Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada y horario

La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Las personas trabajadoras que en cómputo anual vinieran disfrutando de una jornada inferior continuarán disfrutándola a título individual, como condición más beneficiosa y, por lo tanto, derecho adquirido.

El tiempo de trabajo establecido se considerará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado o empleada se encuentre en su puesto de trabajo.

El disfrute del descanso semanal se establecerá de conformidad con la regulación contenida en el artículo 6 del RD 1561/1995. Para las personas que presten servicios regularmente durante seis días a la semana, preferentemente y salvo imposibilidad manifiesta, el descanso del medio día se acumulará cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días no necesariamente unidos. Si ello no fuera posible por razones de organización empresarial, el descanso semanal será de día y medio ininterrompido. El descanso semanal de día y medio ininterrompido se podrá acumular en periodos de dos semanas.

Para todas las empresas, excepto el personal adscrito al Departamento de SA.C. (tanto técnicos, como recaudadores/as), Departamento *Call Center* y Gestión de Cuentas, Personal de Salones y Casas de apuestas, y las personas trabajadoras de la empresa Casinos del Mediterráneo, SA, podrá establecerse un régimen de turnos que permita disfrutar de la tarde libre del viernes. A modo de ejemplo, durante el 2023, se establecerá un número de tardes de viernes libres anuales que se acordarán en el calendario laboral, sin perjuicio de que la Dirección pueda aplicar otro tipo de distribución de la jornada en las ocasiones o departamentos en los que resulte necesario.

Con el objetivo de disponer de más descanso efectivo y de calidad, se acuerda la posibilidad de establecer en las empresas o centros de trabajo donde sea posible, jornadas de diez horas, para así realizar turnos de cuatro días de trabajo y tres de descanso, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Tienen la consideración de trabajadoras/es nocturnas/os por su propia naturaleza los puestos de trabajo de azafatas/os de salón, azafatas/os de apuestas, agentes de fraude y los de *Call center*, así como las personas trabajadoras que presten sus servicios en los Casinos, que así lo especifiquen, sin perjuicio de que puedan crearse nuevos puestos de idéntica naturaleza nocturna. El salario de los citados puestos se establecerá atendiendo a la naturaleza nocturna del propio trabajo.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en jornadas completas, o en metálico, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente, con un recargo del 50 % ya sea en metálico o en descanso compensatorio. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.

Para el personal de Casinos del Mediterráneo, SA, por su actividad particular, la Dirección comunicará los cambios de apertura y cierre que se produzcan con la máxima antelación posible, así como las variaciones que ello comporte en los turnos y horarios del personal ya fijados. La Dirección quedará facultada para modificar la distribución planificada en el horario previsto, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos/as, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público. Las horas de prolongación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento reflejado en el párrafo anterior, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario. La permuta de turnos de trabajo entre trabajadores/as, requerirá consentimiento de la empresa.



Dins de la jornada anual màxima s'estableix una bossa d'hores per persona treballadora del 30 %, per a la seua distribució de manera irregular al llarg de l'any natural.

La seua distribució serà comunicada a les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores del centre on es duga a terme amb una antelació mínima de set dies naturals.

Article 16. Jornada per al personal de Ruta Tècnica i Recaptació del SAC

S'estableix per a els treballadors de la Ruta Tècnica i Recaptació del SAC, per la seua especial naturalesa, una distribució específica de la jornada de dilluns a diumenges a través de torns rotatius. En cas que es treballa en una setmana durant dissabte i diumenge, gaudiran de dos dies de descans en la setmana immediatament posterior. Es procurarà el gaudi d'almenys dos caps de setmana de dissabte i diumenge al mes. Anualment s'establirà durant el primer trimestre els torns i horaris de treball.

El personal de Ruta Tècnica i Recaptació del SAC gaudirà com a mínim de 10 caps de setmana de qualitat, a part dels compresos en les seues vacances, que comprenga el dissabte i el diumenge o el diumenge i el dilluns.

Article 17. Vacances

El personal afectat per aquest conveni col·lectiu tindrà dret a trenta dies naturals de vacances. Les vacances es gaudiran proporcionalment al temps treballat. La direcció de l'empresa podrà excloure de la planificació anual de vacances aquells períodes de màxima activitat en funció de la localització dels centres de treball de què es tracte.

Per al gaudi de les vacances es podrà pactar el fraccionament en dos períodes, un dels quals de vint-i-un dies i es gaudiran preferent entre juny i setembre.

Els torns de vacances seran establits per la direcció de les empreses i comunicats al comitè intercentres i el mes de novembre de l'any anterior. Com a principi i preferència bàsica per al dret d'opció a un determinat torn de vacances, s'estableix el sistema de sorteig i torn rotatori.

Per a les persones treballadores de Casinos del Mediterráneo, SA, vista la seua activitat característica, el concret període de gaudi abastarà tot l'any natural per torn rotatiu establert per sorteig inicial que marcarà un ordre de preferència, passant en anys successius a ocupar el lloc immediat superior i a ocupar l'últim quan s'haja esgotat aquest ordre. Durant el primer trimestre de l'any s'elaborarà el quadre de vacances juntament amb el calendari laboral, que serà exposat en el centre i notificat a totes les persones treballadores incloses les absents per qualsevol causa o motiu, de manera que totes coneguen la data de gaudi de les vacances amb, almenys, dos mesos d'antelació.

Article 18. Llicències retribuïdes

Les persones treballadores afectades del present conveni tindran dret a les llicències retribuïdes següents, sempre que es justifiquen com cal:

a) Dos dies laborables en cas d'accident, malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, o defunció de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. S'ampliarà en dos dies més en cas de desplaçament.

b) Únicament aquelles persones treballadores que no tinguen les carencies suficients per a accedir a la prestació per naixement per a progenitor diferent de la mare biològica i així ho acrediten davant la direcció de l'empresa, gaudiran de 3 dies en cas de naixement de fill o filla, que seran prorrogats en tres dies més en cas que es produïren complicacions mèdiques o d'índole familiar derivades del part.

c) Un dia hàbil per al cas de trasllat de domicili.

d) Setze dies naturals, en cas de matrimoni. A petició de la persona interessada, els setze dies podran repartir-se entre les dates immediatament anteriors i posteriors a la celebració del matrimoni.

e) Fins a 15 hores retribuïdes anuals per a exàmens, en estudis relacionats amb l'activitat de l'empresa.

Dentro de la jornada anual máxima se establece una bolsa de horas por persona trabajadora del 30 %, para su distribución de manera irregular a lo largo del año natural.

Su distribución será comunicada a las personas trabajadoras y la representación legal de las personas trabajadoras del centro donde se lleve a cabo con una antelación mínima de siete días naturales.

Artículo 16. Jornada para el personal de Ruta Técnica y Recaudación del SA.C

Se establece para las/los trabajadoras/es de la Ruta Técnica y Recaudación del SA.C., por su especial naturaleza, una distribución específica de la jornada de lunes a domingos a través de turnos rotativos. En caso de que se trabaje en una semana durante sábado y domingo, disfrutarán de dos días de descanso en la semana inmediatamente posterior. Se procurará el disfrute de al menos dos fines de semana de sábado y domingo al mes. Anualmente se establecerá durante el primer trimestre los turnos y horarios de trabajo.

El personal de Ruta Técnica y Recaudación del SA.C. disfrutará como mínimo de 10 fines de semana de calidad, a parte de los comprendidos en sus vacaciones, que comprenda el sábado y el domingo o el domingo y el lunes.

Artículo 17. Vacaciones

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado. La dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo que se trate.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá pactar el fraccionamiento en dos periodos siendo uno de ellos de veintidós días y se disfrutarán preferente entre junio y septiembre.

Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de las empresas y comunicados al comité intercentros y en el mes de noviembre del año anterior. Como principio y preferencia básica para el derecho de opción a un determinado turno de vacaciones, se establece el sistema de sorteo y turno rotatorio.

Para las personas trabajadoras de Casinos del Mediterraneo, SA, dada su actividad característica, el concreto periodo de disfrute abarcará todo el año natural por turno rotativo establecido por sorteio inicial que marcará un orden de preferencia, pasando en años sucesivos a ocupar el puesto inmediato superior y a ocupar el último cuando se haya agotado dicho orden. Durante el primer trimestre del año se elaborará el cuadro de vacaciones junto con el calendario laboral, que será expuesto en el centro y notificado a todas las personas trabajadoras incluidas las ausentes por cualquier causa o motivo, de modo que todas conozcan la fecha de disfrute de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

Artículo 18. Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras afectadas del presente convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifiquen debidamente:

a) Dos días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento.

b) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de tres días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

c) Un día hábil para el caso de traslado de domicilio.

d) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, los dieciséis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio.

e) Hasta quince horas retribuidas anuales para exámenes, en estudios relacionados con la actividad de la empresa.



f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

g) Un dia hàbil, en cas de matrimoni de parents fins a segon grau, quan coincidisquen en dia laborable.

Aquestes llicències s'estendran a les parelles de fet, des del moment en què s'inscriuen com a tals en el registre establert a aquest efecte.

Article 19. Reducció de jornada per motius familiars

Les persones treballadores, per lactància d'un/una fill/a menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència al treball, que podran dividir en dues fraccions. Els treballadors, per la seua voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part múltiple. La persona treballadora podrà optar i substituir l'anterior dret per l'acumulació de 14 dies naturals de permís que es gaudiran a continuació del permís per naixement.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun/a menor en l'edat establida legalment sobre aquest tema, o a una persona amb discapacitat, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, dins de la jornada ordinària fixada en l'article 15.1 amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requerisca encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix/a, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de totes les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones de la mateixa empresa generaren aquest dret, pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta que haurà de comunicar per escrit.

Les parts acordaran en el si de la Comitat Intercentres, un protocol on es fixen criteris objectius d'aplicació i un índex de dificultats de concessió i alternatives, en funció de la grandària del centre, el nombre de persones en la plantilla d'aquest, nombre de reduccions per centre de treball, etc.

Article 20. Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

El personal amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat o empleada si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El personal en situació d'excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa.

L'empresa concedirà preceptivament l'excedència voluntària per un període no superior a un any quan hi haja fonaments seriosos ben justificats d'ordre familiar, terminació d'estudis, etc.; es perdrà el dret al reingrés en l'empresa si no fora sol·licitat per la persona interessada quinze dies abans d'expirar el termini que li va ser concedit. L'excedència regulada en el present article haurà de ser sol·licitada amb una antelació mínima d'1 mes a la data d'efectivitat d'aquesta.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a atendre a cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest/a o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills/es donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día hábil, en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado, cuando coincidan en día laborable.

Estas licencias se extenderán a las parejas de hecho, desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido a efecto.

Artículo 19. Reducción de Jornada por motivos familiares

Las personas trabajadoras, por lactancia de un/una hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La persona trabajadora podrá optar y sustituir el anterior derecho por la acumulación de catorce días naturales de permiso que se disfrutarán a continuación del permiso por nacimiento.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor en la edad establecida legalmente al respecto, o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, dentro de la jornada ordinaria fijada en el artículo 15.1 con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valer-se por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de todas las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma que deberá comunicar por escrito.

Las partes acordarán en el seno de la Comitat Intercentres, un Protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación y un índice de dificultades de concesión y alternativas, en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla del mismo, número de reducciones por centro de trabajo, etc.

Artículo 20. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado o empleada si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en situación de excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.; se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por la persona interesada quince días antes de expirar el plazo que le fue concedido. La excedencia regulada en el presente artículo deberá ser solicitada con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de efectividad de la misma.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de exce-

cas, posarà fi al que es vinguera gaudint. Quan la mare i el pare treballen, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

El període en què el treballador o treballadora romanga en situació d'excedència conformement amb el que s'estableix en aquest ordinal serà computable a l'efecte d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per la direcció de l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les persones treballadores, en el supòsit de permís per naixement, podran sol·licitar l'excedència amb reingrés automàtic a la finalització d'aquest, per un període màxim de tres anys. Les empreses podran realitzar contractes temporals que finalitzaran en reincorporar-se la treballadora amb excedència.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys les treballadores i treballadors per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat o accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per sí mateix i no exercisca cap activitat retribuïda. En cap cas podrà fer-se ús de l'excedència prevista en el present apartat per a atendre la cura d'un fill/a major de tres anys pel mer fet de la seua edat.

Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa el personal que exercisca funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 21. Suspensió del contracte per naixement, adopció o acolliment

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, la persona treballadora tindrà dret a la suspensió del contracte durant el temps que a cada moment estableix la normativa vigent i en les condicions d'ampliació en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples que així mateix resulten vigents a cada moment. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors i del permís retribuït regulat en l'article 18 d'aquest conveni col·lectiu.

La persona treballadora que exercisca aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill/a, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 %, amb acord previ entre l'empresari i la persona treballadora, i conforme es determine reglamentàriament.

La persona interessada haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació a l'inici de la suspensió del contracte per aquest motiu, llevat que opte per gaudir-ne immediatament després del permís establert legal o convencionalment, i en aquest cas haurà de preavisar aquesta circumstància en el termini establert.

CAPÍTOL 4 Salari

Article 22. Estructura salarial i salari base de les empreses operadores de joc: Acrismatic, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU.; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU.; Marebar, SLU.; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Banegras Unión, SAU

Per a l'any 2023 s'estableix la següent taula que identifica els salaris base de Grup anual a temps complet i amb inclusió de pagues extraordinàries per al col·lectiu de persones treballadores de les meritades empreses, expressada en euros.

dència que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las personas trabajadoras, en el supuesto de permiso por nacimiento, podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización del mismo, por un período máximo de tres años. Las empresas podrán realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse la trabajadora con excedencia.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad o accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En ningún caso podrá hacerse uso de la excedencia prevista en el presente apartado para atender al cuidado de un hijo/a mayor de tres años por el mero hecho de su edad.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 21. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo que en cada momento establezca la normativa vigente y en las condiciones de ampliación en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples que asimismo resulten vigentes en cada momento. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y del permiso retribuido regulado en el artículo 18 de este Convenio colectivo.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona interesada deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio de la suspensión del contrato por este motivo, a no ser que opte por disfrutar de la misma inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido.

CAPÍTULO 4 Salario

Artículo 22. Estructura salarial y Salario Base de las empresas Operadoras de Juego: Acrismatic, SL.; Balanzá, SL.; Convalesa, SL.U.; Juglans, SL.; Crisdelai, SL.; Promociones Aytar, SA.; Río Trabaque, SL.; Glabar, SL.; Grupo Acrismatic, SL.; Recreativos Sureste, SL.U.; Marebar, SL.U.; María Cristescu, SL.; Apuestas Deportivas Valencianas, SA.; Banegras Unión, SAU

Para el año 2023 se establece la siguiente Tabla que identifica los Salarios Base de Grupo anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de personas trabajadoras de las meritadas empresas, expresada en euros.

Grup I	14.000
Grup II	16.000
Grup III	21.000
Grup IV	25.000

Els increments salarials per a l'exercici 2024 i resta dels anys de vigència del conveni seran pactats per la comissió negociadora que es constituirà per a tal fi durant el mes de gener de cadascun dels anys naturals, i posteriorment es registraran i publicaran les taules en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Article 22. bis. Estructura salarial i Salari Base de Casinos del Mediterráneo, SA

A causa de la seua particular activitat, s'estableix respecte al Col·lectiu que presta els seus serveis a Casinos del Mediterráneo, SA:

A) Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, estaran distribuïdes, entre el salari base de categoria/nivell, i si és el cas complement personal absorbible.

B) S'entén com a salari base de categoria/nivell el salari mínim establert per a cada categoria o nivell en funció de la seua pertinença a un d'aquests. És el salari mínim de contractació.

C) Les persones treballadores a temps parcial, respecte a l'estructura salarial establida en el present conveni, percebran la seua retribució sota un únic concepte denominat «salari global per dia treballat», el qual estarà compost pel salari base, el prorrateig de les pagues extraordinàries, així com la part proporcional de descans setmanal o festiu.

Per a l'any 2023 s'estableix la següent taula que identifica els Salaris Base anual a temps complet i amb inclusió de pagues extraordinàries per al col·lectiu de persones treballadores, expressada en euros.

Anivelles/categories	Salari base Anual	Punts Propina
GRUP I JOC		
JOC		
Cap de taula/Crupier	16.318,96	8
Cap de taula/Crupier 2a	15.260,00	8
Crupier 1a	14.840,00	8
Crupier 2a	14.420,00	8
Crupier 3a	14.000,00	8
CAIXA / RECEPCIÓ		
Cap de Caixa/Recepció	17.282,72	8
Sotscap de Caixa/Recepció	14.840,00	8
Caixer/a / Recepcionista 1a	14.420,00	8
Caixer/a / Recepcionista 2a	14.000,00	8
Recepcionista	14.000,00	8
MÀQUINES		
Cap Màquines	18.760,00	8
Auxiliar de Màquines 1r	14.000,00	8
Auxiliar de Màquines 2n	14.000,00	6
SEGURETAT		
Agent de Seguretat	15.960,00	2
Sotscap de Seguretat	18.200,00	2

Grupo I	14.000
Grupo II	16.000
Grupo III	21.000
Grupo IV	25.000

Los incrementos salariales para el ejercicio 2024 y resto de los años de vigencia del convenio serán pactados por la comisión negociadora que se constituirá para tal fin durante el mes de enero de cada uno de los años naturales, y posteriormente se registrarán y publicarán las tablas en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Artículo 22. bis. Estructura salarial y Salario Base de Casinos del Mediterráneo, SA

Debido a su particular actividad, se establece respecto al Colectivo que presta sus servicios en Casinos del Mediterráneo, SA.:

A) Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, entre el Salario Base de categoría/nivel, y en su caso Complemento Personal absorbible.

B) Se entiende como Salario Base de categoría/nivel el salario mínimo establecido para cada categoría o nivel en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación.

C) Las personas trabajadoras a tiempo parcial, respecto a la estructura salarial establecida en el presente convenio, percibirán su retribución bajo un único concepto denominado «salario global por día trabajado», el cual estará compuesto por el salario base, el prorrateo de las pagas extraordinarias, así como la parte proporcional de descanso semanal o festivo.

Para el año 2023 se establece la siguiente Tabla que identifica los Salarios Base anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de personas trabajadoras, expresada en euros.

Niveles/categorías	Salario base Anual	Puntos Propina
GRUPO I JUEGO		
JUEGO		
Jefe/a de Mesa/Croupier	16.318,96	8
Jefe/a de Mesa/Croupier 2ª	15.260,00	8
Croupier 1ª	14.840,00	8
Croupier 2ª	14.420,00	8
Croupier 3ª	14.000,00	8
CAJA / RECEPCIÓN		
Jefe/a de Caja/Recepción	17.282,72	8
Subjefe/a de Caja/Recepción	14.840,00	8
Cajero/a / Recepcionista 1ª	14.420,00	8
Cajero/a / Recepcionista 2ª	14.000,00	8
Recepcionista	14.000,00	8
MÁQUINAS		
Jefe/a Máquinas	18.760,00	8
Auxiliar de Máquinas 1º	14.000,00	8
Auxiliar de Máquinas 2º	14.000,00	6
SEGURIDAD		
Agente de Seguridad	15.960,00	2
Subjefe/a de Seguridad	18.200,00	2

GRUP II SERVEIS COMPLEMENTARIS		
MANTENIMENT		
Sotscap de manteniment	14.980,00	2,80
Tècnic de manteniment	14.560,00	2,80
INFORMÀTICA		
Informàtic/a	17.136,56	0,50
ADMINISTRACIÓ		
Administratiu/va	14.560,00	1
Auxiliar administratiu/va	14.000,00	1
Community Manager	14.560,00	1
ALTRES		
Director/a comercial	14.560,00	0
Comercial	14.000,00	2,80
Responsable aprovisionament	14.560,00	2
Aux. aprovisionament	14.000,00	2
Operador/a de so	14.000,00	2
GRUP III SERVEI D'ASSISTÈNCIA A SALA		
Cap de cuina	16.660,00	2,80
Segon/a cap de cuina	15.918,00	2,80
Cuiner/a	15.498,00	2,80
Ajudant de cuina	14.420,00	2,80
Auxiliar de cuina	14.000,00	2,80
Supervisor/a	16.660,00	5
Supervisor/a 2a	14.420,00	5
Mosso de planta 1a	14.420,00	5
Mosso de planta 2a	14.000,00	5

Els increments salarials per a l'exercici 2024 i resta dels anys de vigència del conveni seran pactats per la comissió negociadora que es constituirà per a tal fi durant el mes de gener de cadascun dels anys naturals, i posteriorment es registraran i publicaran les taules en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Complement personal absorbible.

S'entén com el corresponent a cada persona treballadora que en funció de les seues circumstàncies personals excedisca en la seua quantia del salari base de categoria o nivell.

Pagues extraordinàries.

S'acorda el prorrateig en dotze mensualitats de les pagues d'estiu i Nadal, integrades pel salari base de nivell/categoria i, si és el cas, pel Complement Personal Absorbible.

En cas que alguna persona treballadora vinguera percebent catorze pagues amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni Col·lectiu, s'estableix un termini de 3 mesos per a posar en coneixement de la direcció de la seua voluntat de continuar percebent aquestes 14 pagues, en cas contrari, en virtut del present article es consolidarà el percebo de dotze pagues.

En cas que alguna persona treballadora que vinguera percebent catorze pagues amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni comuniqui a la direcció, dins del termini establert en l'apartat anterior, la seua voluntat de continuar percebent aquestes 14 pagues, les Pagues d'estiu i Nadal que l'empresa abonarà als seus treballadors cada any

GRUPO II SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
MANTENIMIENTO		
Subjefe/a de mantenimiento	14.980,00	2,80
Técnico de mantenimiento	14.560,00	2,80
INFORMÁTICA		
Informático/a	17.136,56	0,50
ADMINISTRACIÓN		
Administrativo/a	14.560,00	1
Auxiliar administrativo/a	14.000,00	1
Community Manager	14.560,00	1
OTROS		
Director/a Comercial	14.560,00	0
Comercial	14.000,00	2,80
Responsable aprovisionamiento	14.560,00	2
Aux. aprovisionamiento	14.000,00	2
Operador/a de sonido	14.000,00	2
GRUPO III SERVICIO DE ASISTENCIA A SALA		
Jefe/a de cocina	16.660,00	2,80
Segundo/a Jefe/a de cocina	15.918,00	2,80
Cocinero/a	15.498,00	2,80
Ayudante de cocina	14.420,00	2,80
Auxiliar de cocina	14.000,00	2,80
Supervisor/a	16.660,00	5
Supervisor/a 2ª	14.420,00	5
Valet 1ª	14.420,00	5
Valet 2ª	14.000,00	5

Los incrementos salariales para el ejercicio 2024 y resto de los años de vigencia del convenio serán pactados por la comisión negociadora que se constituirá para tal fin durante el mes de enero de cada uno de los años naturales, y posteriormente se registrarán y publicarán las tablas en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Complemento Personal Absorbible.

Se entiende como el correspondiente a cada persona trabajadora que en función de sus circunstancias personales exceda en su cuantía del Salario Base de categoría o nivel.

Pagas Extraordinarias.

Se acuerda el prorrateo en 12 mensualidades de las pagas de verano y Navidad, integradas por el salario base de nivel/categoría y, en su caso por el Complemento Personal Absorbible.

En caso de que alguna persona trabajadora viniera percibiendo catorce pagas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece un plazo de tres meses para poner en conocimiento de la Dirección de su voluntad de continuar percibiendo dichas catorce pagas, en caso contrario, en virtud del presente artículo se consolidará el percibo de doce pagas.

En caso de que alguna persona trabajadora que viniera percibiendo 14 pagas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio comuniqui a la Dirección, dentro del plazo establecido en el apartado anterior, su voluntad de continuar percibiendo dichas catorce pagas, las pagas de verano y Navidad que la empresa abonará a sus trabajadores



estaran integrades pel salari base de nivell/ categoria i, si s'escau pel Complement Personal Absorbible. Es faran efectives la primera el 20 de Juny i la segona el 20 de desembre de cada any. El període de meritació es produirà, la d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny i la de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre, regularitzant les incidències que es pogueren produir i que afecten aquestes retribucions des del pagament fins a la fi del període de meritació.

Plus productivitat

1. Durant la vigència del present acord i per a la totalitat de nivells professionals, a excepció de directors/es, subdirectors/es de joc i caps de sector, l'empresa desenvoluparà un indicador que analitze el nivell de productivitat mensual, semestral o anual, en funció dels resultats econòmics del casino. D'aquest indicador podrà desprendre's un plus de productivitat a repartir entre tots els treballadors afectats pel conveni, que s'instrumentalitzarà mitjançant un Complement de Productivitat Variable no Consolidable.

2. L'empresa estableix que, per a l'any 2023, el repartiment del meritat Plus Productivitat es realitzarà:

Amb respecte els criteris com a indicadors per al repartiment del Plus productivitat per a l'any 2023, seran els següents: nivells i llocs, absentisme, polivalència, idiomes, puntualitat.

El referit plus productivitat s'abonarà amb caràcter semestral, i com a màxim fins al dia 30 de setembre respecte la quantitat reportada en el primer semestre i el 31 de març de l'any següent, respecte la quantitat reportada en el segon semestre, aplicant per al càlcul els indicadors abans exposats respecte els resultats econòmics del casino del període comprès entre l'1 de gener al 30 de juny per al primer semestre, i de l'1 de juliol al 31 de desembre per al segon semestre, i sempre d'acord amb els criteris establits per la direcció del casino per al repartiment a cada moment.

Per a l'exercici 2024 i successius, la direcció de l'empresa i els representants de les persones treballadores negociaran en l'últim trimestre de l'any anterior a la seua meritació els criteris del repartiment, així com el caràcter d'aquest.

3. Per a participar en el plus productivitat regulat en el present article serà necessari una antiguitat de sis mesos en l'empresa, i prestar els seus serveis en un centre de treball en el qual es practiquen jocs d'atzar, és a dir, en un Casino, exceptuant-se el personal que presta les seues funcions en centres de treball diferents.

Pagament de bestretes.

Els treballadors que ho necessiten podran sol·licitar una bestreta a l'empresa. Per a això serà necessària la presentació de sol·licitud per escrit davant la direcció.

Tronc de propina: participació, distribució i abonament.

A) El tronc de propina estarà compost de la propina derivada de l'activitat de Joc i Màquines, tal com recull el Reglament de casinos de joc de la Comunitat Valenciana i, a més, de la recaptada en l'activitat del Servei d'Assistència a Sala.

B) El període de referència per a comptabilitzar la recaptació de la propina s'inicia el dia 26 del mes anterior fins al dia 25 del mes en curs tenint en compte els dies efectivament treballats. El percentatge de repartiment es fixa en el 45 % que serà distribuït entre les persones treballadores afectades pel conveni en proporció als punts assignats segons nivell retributiu i jornada, prenent en consideració per als temps parcials els dies laborals treballats l'any natural. La resta es destinarà íntegrament a atendre els costos de personal i serveis socials a favor dels clients, personal i les altres despeses que s'estimen convenients per al bon fi de l'activitat a la qual es dedica.

Tindran dret a la propina els treballadors que presten el seu serveis en el casino— exceptuant-se el personal que presta les seues funcions en centres de treballs diferents — relacionats en el repartiment de punts de propina, d'acord amb l'annex I del present conveni, sempre que no tinguen el seu contracte suspès per alguna causa, com ara naixement, incapacitat temporal, absentisme laboral, etc. ni hagen sol·licitat un permís retribuït, excepte quan el motiu ho siga per hospitalització, defunció, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

cada año estarán integradas por el Salario Base de nivel/ categoría y, en su caso por el Complemento Personal Absorbible. Se harán efectivas la primera el 20 de junio y la segunda el 20 de diciembre de cada año. El periodo de devengo se producirá, la de verano del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de diciembre, regularizando las incidencias que se pudieran producir y que afecten a estas retribuciones desde el pago hasta el fin del periodo de devengo.

Plus Productividad

1. Durante la vigencia del presente acuerdo y para la totalidad de niveles profesionales, a excepción de los/as directores/as, Subdirectores/as de juego y Jefes/as de Sector, la empresa desarrollará un indicador que analice el nivel de productividad mensual, semestral o anual, en función de los resultados económicos del Casino. De este indicador podrá desprenderse un plus de productividad a repartir entre todos/as los/as trabajadores/as afectados por el convenio, que se instrumentalizará mediante un Complemento de Productividad Variable no Consolidable.

2. La empresa establece que, para el año 2023, el reparto del meritado Plus Productividad se realizará:

Con respecto los criterios como indicadores para el reparto del Plus productividad para el año 2023, serán los siguientes: niveles y puestos, absentismo, polivalencia, idiomas, puntualidad.

El referido plus productividad se abonará con carácter semestral, y como máximo hasta el día 30 de septiembre respecto la cantidad devengada en el primer semestre y el 31 de marzo del año siguiente, respecto la cantidad devengada en el segundo semestre, aplicando para el cálculo los indicadores antes expuestos respecto los resultados económicos del casino del periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio para el primer semestre, y del 1 de julio al 31 de diciembre para el segundo semestre, y siempre de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección del Casino para el reparto en cada momento.

Para el ejercicio 2024 y sucesivos, la Dirección de la Empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras negociarán en el último trimestre del año anterior a su devengo los criterios del reparto, así como el carácter del mismo.

3. Para participar en el plus productividad regulado en el presente artículo será necesario una antigüedad de 6 meses en la empresa, y prestar sus servicios en un centro de trabajo en el que se practiquen juegos de azar, es decir, en un Casino, exceptuándose el personal que presta sus funciones en centros de trabajos distintos.

Pago de anticipos.

Los/as trabajadores/as que lo necesiten podrán solicitar un anticipo a la empresa. Para ello será necesaria la presentación de solicitud por escrito ante la Dirección.

Tronco de Propina: participación, distribución y abono.

A) El tronco de propina estará compuesto de la propina derivada de la actividad de Juego y Máquinas, tal y como recoge el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana y, además, de la recaudada en la actividad del Servicio de Asistencia a Sala.

B) El periodo de referencia para contabilizar la recaudación de la propina se inicia el día 26 del mes anterior hasta el día 25 del mes en curso teniendo en cuenta los días efectivamente trabajados. El porcentaje de reparto se fija en el 45 % que será distribuido entre las personas trabajadoras afectadas por el convenio en proporción a los puntos asignados según nivel retributivo y jornada, tomando en consideración para los tiempos parciales los días laborales trabajados en el año natural. El resto se destinará íntegramente a atender los costes de personal y servicios sociales a favor de los clientes personal y cuantos otros gastos estimen convenientes para el buen fin de la actividad a la que se dedica.

Tendrán derecho a la propina los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Casino — exceptuándose el personal que presta sus funciones en centros de trabajos distintos — relacionados en el reparto de puntos de propina, de acuerdo al Anexo I del presente convenio, siempre que no tengan su contrato suspendido por alguna causa, tales como nacimiento, incapacidad temporal, absentismo laboral, etc. ni hayan solicitado un permiso retribuido, salvo cuando el motivo lo sea por hospitalización, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



C) En la taula salarial, inclosa en el present article, es fixen els imports mensuals del salari base, així com els punts de propina corresponents a cada nivell o lloc.

Incentiu WIN de màquines

1. Las personas trabajadoras que presten els seus serveis a la sala de joc del casino, a excepció de caps de sector, departament, subdirectors de joc i directores de joc, tindran dret al percebo, amb caràcter anual, d'un incentiu WIN de Màquines, sempre que la quantitat recaptada de les màquines d'Atzar del casino de (WIN de màquines) entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any, supere la quantitat recaptada en les màquines d'Atzar del casino del mateix període de l'any immediatament anterior.

2. L'empresa estableix que, per a l'any 2023, el repartiment del meritat Incentiu WIN de Màquines, es realitzarà:

L'empresa per a determinar la quantitat a repartir aplicarà el 8 % a la quantitat que resulte de restar al WIN de Màquina del casino resultant en l'exercici de la meritació, el WIN de Màquines del casino de l'any anterior (sempre que aquesta siga positiva). Això és: WIN ANY ACTUAL – WIN ANY ANTERIOR = A+ (quantitat positiva) A+ 8 %.

Una vegada conegut l'import final, es procedirà al seu repartiment entre els treballadors que presten els seus serveis a la sala de joc del casino, a excepció de caps de sector, departament, subdirectors/es de joc i directores de joc, reportant-se de manera proporcional a la jornada treballada, tenint en compte, en qualsevol cas, l'absentisme (fins i tot justificat) d'acord amb la següent escala:

<i>DIES D'ABSENTISME (encara justificat), durant el període de meritació de l'incentiu</i>	<i>Percentatge a percebre</i>
0	100 %
D'1 a 6	80 %
De 7 a 12	60 %
De 13 a 18	40 %
19 o més	0 %

En tot cas, l'empresa revisarà en l'últim trimestre de cada any, les condicions i percentatges de repartiment i l'escala de penalització de l'absentisme, aplicable per a l'exercici següent. El percentatge establert per a la diferència del WIN de màquines (8 %), s'aplicarà sempre que la càrrega fiscal actual per a les màquines tipus C monolloc continuen vigents, és a dir, sempre que la taxa fiscal aplicable a la data (4.600 euros/màquina/any) es mantinga. Si qualsevol norma (independentment del seu rang i àmbit), modificara els tipus impositius aplicables, l'empresa modificarà el percentatge establert en la mateixa proporció (tant positiva com negativa) en la qual s'hagen vist modificats els tipus impositius, de tal forma que, si augmenta la càrrega fiscal disminuirà el percentatge de repartiment, i si disminueix la càrrega fiscal augmentarà el percentatge del repartiment.

L'abonament del present incentiu serà efectiu en el primer trimestre de cada any.

Per a l'exercici 2024 i successius, la direcció de l'empresa i els representants de les persones treballadores negociaran en l'últim trimestre de l'any anterior a la seua meritació els criteris del repartiment, així com el caràcter d'aquest.

Incentiu WIN de taules de joc

1. Las personas trabajadoras que presten els seus serveis a la Sala de Joc del casino, a excepció de caps de sector, departament, subdirectors/es de joc i directores/es de joc, així com el personal que preste els seus serveis en centres de treballs diferents a un casino, tindran dret a percebre, amb caràcter anual, un incentiu WIN de taules de joc, sempre que la quantitat recaptada de les taules de joc del casino (WIN de taules de joc) entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any, supere la quantitat recaptada en les taules de joc del casino del mateix període de l'any immediatament anterior.

2. L'empresa estableix que, per a l'any 2023, el repartiment del meritat Incentiu WIN de Joc, es realitzarà:

L'empresa per a determinar la quantitat a repartir aplicarà el 4 % a la quantitat que resulte de restar al WIN de taules de joc del casino resultant en l'exercici de la meritació, el WIN de taules de joc del casino

C) En la Tabla Salarial, incluida en el presente artículo, se fijan los importes mensuales del Salario Base, así como los puntos de propina correspondientes a cada nivel o puesto.

Incentivo WIN de Máquinas

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, a excepción de Jefes/as de Sector, Departamento, Subdirectores/as de Juego y directores/as de Juego, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Máquinas, siempre y cuando la cantidad recaudada de las máquinas de Azar del casino de (WIN de máquinas) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, supere la cantidad recaudada en las máquinas de Azar del Casino del mismo periodo del año inmediatamente anterior.

2. La empresa establece que, para el año 2023, el reparto del meritado Incentivo WIN de Máquinas, se realizará:

La empresa para determinar la cantidad a repartir aplicará el 8 % a la cantidad que resulte de restar al WIN de Máquina del Casino resultante en el ejercicio del devengo, el WIN de Máquinas del Casino del año anterior (siempre que esta sea positiva). Esto es: WIN año actual – WIN año anterior = A+ (cantidad positiva) A+ 8 %.

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, a excepción de Jefes/as de Sector, Departamento, Subdirectores/as de Juego y directores/as de Juego, devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:

<i>DÍAS DE ABSENTISMO (aún justificado), durante el periodo de devengo del incentivo</i>	<i>Porcentaje a percibir</i>
0	100 %
De 1 a 6	80 %
De 7 a 12	60 %
De 13 a 18	40 %
19 o más	0 %

En todo caso, la empresa revisará en el último trimestre de cada año, las condiciones y porcentajes de reparto y la escala de penalización del absentismo, aplicable para el ejercicio siguiente. El porcentaje establecido para la diferencia del WIN de máquinas (8 %), se aplicará siempre que la carga fiscal actual para las máquinas tipo C mono puesto continúen vigentes, es decir, siempre que la tasa fiscal aplicable a la fecha (4.600 euros/máquina/año) se mantenga. Si cualquier norma (independientemente de su rango y ámbito), modificara los tipos impositivos aplicables, la empresa modificará el porcentaje establecido en la misma proporción (tanto positiva como negativa) en la que se hayan visto modificados los tipos impositivos, de tal forma que, si aumenta la carga fiscal disminuirá el porcentaje de reparto, y si disminuye la carga fiscal aumentará el porcentaje del reparto.

El abono del presente incentivo será efectivo en el primer trimestre de cada año.

Para el ejercicio 2024 y sucesivos, la Dirección de la Empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras negociarán en el último trimestre del año anterior a su devengo los criterios del reparto, así como el carácter del mismo.

Incentivo WIN de Mesas de Juego

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, a excepción de Jefes/as de Sector, Departamento, Subdirectores/as de Juego y directores/as de Juego, así como el personal que preste sus servicios en centros de trabajos distintos a un Casino, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Mesas de Juego, siempre y cuando la cantidad recaudada de las Mesas de Juego del casino (WIN de Mesas de Juego) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, supere la cantidad recaudada en las Mesas de Juego del Casino del mismo periodo del año inmediatamente anterior.

2. La empresa establece que, para el año 2023, el reparto del meritado Incentivo WIN de Juego, se realizará:

La empresa para determinar la cantidad a repartir aplicará el 4 % a la cantidad que resulte de restar al WIN de Mesas de Juego del Casino resultante en el ejercicio del devengo, el WIN de Mesas de Juego del



de l'any anterior (sempre que aquesta siga positiva). Això és: WIN ANY ACTUAL – WIN ANY ANTERIOR = A+ (quantitat positiva) A+ 4 %

Una vegada conegut l'import final, es procedirà al seu repartiment entre els treballadors que presten els seus serveis a la sala de joc del casino, a excepció de caps de Sector, Departament, subdirectors/es de joc i directors/es de Joc, reportant-se de manera proporcional a la jornada treballada, tenint en compte, en qualsevol cas, l'absentisme (fins i tot justificat) d'acord amb la següent escala:

<i>DIES D'ABSENTISME (fins i tot justificat) durant el període de meritació de l'incentiu</i>	<i>Percentatge a percebre</i>
0	100 %
D'1 a 6	80 %
De 7 a 12	60 %
De 13 a 18	40 %
19 o més	0 %

En tot cas, l'empresa revisarà en l'últim trimestre de cada any, les condicions i percentatges de repartiment i l'escala de penalització de l'absentisme, aplicable per a l'exercici següent.

El percentatge establert per a la diferència del WIN de taules de joc (4 %), s'aplicarà sempre que les actuals condicions tributàries i fiscals sobre taules de joc continuen vigents, és a dir, sempre que es mantinguin els mateixos trams i tipus impositius de l'escala de la taxa sobre jocs de taula de casinos. Si qualsevol norma (independentment del seu rang i àmbit), modificara els trams i/o tipus impositius aplicables, l'empresa modificarà el percentatge establert en la mateixa proporció (tant positiva com negativa) en la qual s'hagen vist modificats els tipus impositius/trams, de tal forma que, si augmenta la càrrega fiscal disminuirà el percentatge de repartiment, i si disminueix la càrrega fiscal augmentarà el percentatge del repartiment.

L'abonament del present incentiu serà efectiu en el primer trimestre de cada any.

Per a l'exercici 2024 i successius, la direcció de l'empresa i els representants de les persones treballadores negociaran en l'últim trimestre de l'any anterior a la seua meritació els criteris del repartiment, així com el caràcter d'aquest.

Comissió Grup Servei Assistència a Sala.

Els treballadors del grup III, Servei d'Assistència a Sala, a excepció del/de la responsable i cap de departament, participaran en un percentatge sobre el benefici net mensual resultant d'aquesta àrea, que s'abonarà en els tres mesos següents a la seua meritació com una comissió sobre benefici. Els percentatges de participació variaran segons la categoria professional. Per al càlcul de la quantia que corresponga abonar en funció del percentatge d'aplicació, es tindrà en compte l'absentisme, que serà constitutiu de penalització, fins i tot estant justificat.

CAPÍTOL 5

Seguretat i salut laboral

Article 23. Seguretat i salut laboral

La protecció de la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball que tinga per fi l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seua avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seua salut. En les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat de els treballadors seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa concordant.

Comité de Seguretat i Salut. Durant el primer any de vigència del present conveni, es constituirà el Comité de Seguretat i Salut Inter-centres, que serà únic per a totes les empreses afectades pel present

Casino del año anterior (siempre que esta sea positiva). Esto es: WIN año actual – WIN año anterior = A+ (cantidad positiva) A+ 4 %

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, a excepción de Jefes/as de Sector, Departamento, Subdirectores/as de Juego y directores/as de Juego, devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:

<i>DÍAS DE ABSENTISMO (aún justificado), durante el periodo de devengo del incentivo</i>	<i>Porcentaje a percibir</i>
0	100 %
De 1 a 6	80 %
De 7 a 12	60 %
De 13 a 18	40 %
19 o más	0 %

En todo caso, la empresa revisará en el último trimestre de cada año, las condiciones y porcentajes de reparto y la escala de penalización del absentismo, aplicable para el ejercicio siguiente.

El porcentaje establecido para la diferencia del WIN de mesas de juego (4 %), se aplicará siempre que las actuales condiciones tributarias y fiscales sobre mesas de juego continúen vigentes, es decir, siempre y cuando se mantengan los mismos tramos y tipos impositivos de la escala de la tasa sobre juegos de mesa de Casinos. Si cualquier norma (independientemente de su rango y ámbito), modificara los tramos y/o tipos impositivos aplicables, la empresa modificará el porcentaje establecido en la misma proporción (tanto positiva como negativa) en la que se hayan visto modificados los tipos impositivos/tramos, de tal forma que, si aumenta la carga fiscal disminuirá el porcentaje de reparto, y si disminuye la carga fiscal aumentará el porcentaje del reparto.

El abono del presente incentivo será efectivo en el primer trimestre de cada año.

Para el ejercicio 2024 y sucesivos, la Dirección de la Empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras negociarán en el último trimestre del año anterior a su devengo los criterios del reparto, así como el carácter del mismo.

Comisión Grupo Servicio Asistencia a Sala.

Los/as trabajadores/as del Grupo III, Servicio de Asistencia a Sala, a excepción de el/la Responsable y Jefe/a de departamento, participarán en un porcentaje sobre el beneficio neto mensual resultante de esta área, que se abonará en los tres meses siguientes a su devengo como una comisión sobre beneficio. Los porcentajes de participación variarán según la categoría profesional. Para el cálculo de la cuantía que corresponda abonar en función del porcentaje de aplicación, se tendrá en cuenta el absentismo, siendo el mismo constitutivo de penalización, aun estando justificado.

CAPÍTULO 5

Seguridad y salud laboral

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Comité de Seguridad y Salud. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que será único para todas las empresas afectadas por el



conveni, i es configura com l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà, com a mínim, cada tres mesos en sessió ordinària i el seu funcionament es regularà per un Reglament de Funcionament Intern. El Comitè de Seguretat i Salut podrà organitzar-se per al seu millor funcionament segons determine el referit Reglament. La Competència del Comitè de Seguretat i Salut Intercentres aconseguirà a tots els centres o llocs de treball de l'empresa. El Comitè de Seguretat i Salut, que tindrà caràcter paritari, estarà compost per un màxim de 16 membres, 8 delegats i delegades de Prevenció en representació de treballadors i treballadores, i 8 representants de l'empresa. Els membres del Comitè designats per l'empresa, seran designats per la direcció de l'empresa que presidirà el mateix.

Protecció respecte la situació de les persones embarassades i aquelles que hagen gaudit del permís per naixement. L'avaluació dels riscos previstos en l'article 16 de la Llei 31/1995, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, amb especial esment en el cas de les treballadores que presten serveis en els punts de venda del maneig de càrregues. Si els resultats de l'avaluació revelaren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les mencionades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultara possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assistisca facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, després de consultar-ho amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permet la seua reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existira lloc de treball o funció compatible, la treballadora podria ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resultara tècnica o objectivament possible, o no pugua raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

El que es disposa anteriorment serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del/de la fill/a i així ho certificara el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assistisca facultativament la treballadora.

Article 24. Treballs de col·lectius especials

D'acord amb el pla de prevenció i les condicions específiques de treball, quan existisca recomanació mèdica oficial, s'intentarà situar a la dona embarassada en llocs d'acord amb el seu estat físic. No obstant això, les parts reconeixen i assumeixen la dificultat o la inexistència de llocs que no s'efectue el treball en posició alçada o dempeus i sense manipulació de càrregues, la qual cosa implica un límit important en les possibilitats reals de coadjuvar en amb alguna prescripció mèdica

presente convenio, y se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, como mínimo, cada tres meses en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por un Reglamento de Funcionamiento Interno. El Comité de Seguridad y Salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento según determine el referido Reglamento. La Competencia del Comité de Seguridad y Salud Intercentros alcanzará a todos los centros o lugares de trabajo de la Empresa. El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por un máximo de 16 miembros, 8 Delegados y Delegadas de Prevención en representación de trabajadoras y trabajadoras, y 8 representantes de la empresa. Los miembros del Comité designados por la Empresa, serán designados por la Dirección de la empresa que presidirá el mismo.

Protección respecto la situación de las personas embarazadas y aquellas que hayan disfrutado del permiso por nacimiento. La evaluación de los riesgos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los/as representantes de los/las trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservarà el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de el/la hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 24. Trabajos de colectivos especiales

De acuerdo con el plan de prevención y las condiciones específicas de trabajo, cuando exista recomendación médica oficial, se intentará ubicar a la mujer embarazada en puestos acordes con su estado físico. No obstante, las partes reconocen y asumen la dificultad o la inexistencia de puestos que no se efectúe el trabajo en posición erguida o de pie y sin manipulación de cargas, lo que implica un límite importante en las posibilidades reales de coadjuvar en con alguna prescripción

contrària a aquesta realitat. Respecte a els treballadors amb disfuncionalitat, es reconeix la política activa de l'empresa darrere de l'adaptació de llocs i contractació d'aquest col·lectiu especial.

Article 25. Complement per incapacitat temporal

En el cas que la situació legal d'Incapacitat Temporal (IT), en el qual la seguretat social o la Mútua Patronal reconega el pagament de prestacions, l'empresa complementarà les mateixes, conforme a l'indicat en el present article, fins a l'expedició del comunicat d'alta per qualsevol causa, i en tot cas, per un període màxim de 12 mesos, sense perjudici del que es disposa en l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors, segons s'estableix a continuació:

Per al supòsit d'Incapacitat Temporal derivada de Contingències Comunes, regirà el següent sistema:

a) En les dues primeres baixes de l'any l'empresa complementarà les prestacions fins al 100 % del salari base.

b) A partir de la tercera baixa:

Els tres primers dies de baixa, l'empresa complementarà fins al 65 % del salari base.

A partir del quart i fins al dia 15 d'IT, les empreses abonaran un complement de fins al 80 % del salari base.

A partir del dia 16 d'IT i fins al dia 365, l'empresa complementarà les prestacions fins al 100 % del salari base.

Només tindran dret a percebre el complement descrit en l'apartat anterior, les persones treballadores que complisquen amb els següents requisits:

Que tots els comunicats de baixa i confirmació presentats dins del termini i en la forma escaient. Que complisquen amb l'obligació d'acudir a revisions de la mútua o l'INSS.

Les persones treballadores tindran dret a percebre el complement fins a arribar al 100 % del salari base des del primer dia d'incapacitat temporal fins a la finalització d'aquest procés, en els següents suposats:

Treballadors/es en situació d'incapacitat temporal a conseqüència de patir qualsevol procés de naturalesa oncològica.

Treballadors/es en situació d'Incapacitat Temporal a conseqüència de patir un quadre clínic diagnosticat com a «malalties rares»

Per al supòsit d'Incapacitat Temporal derivada de Contingències Professionals o Accident de Treball, l'empresa complementarà des del primer dia les prestacions corresponents a la persona treballadora abonant-li fins al 100 % del salari base.

Per a tots els casos, és obligatori que obren en poder de l'empresa els corresponents comunicats mèdics de baixa i alta Seguretat Social reglamentaris dins del termini i en la forma escaient, així com a acudir als serveis mèdics de control corresponents. El «comunicat de repòs» o similar no dona cap dret a retribució.

Article 26. Jubilació anticipada i parcial

Durant la vigència d'aquest conveni les parts signants estaran al que disposa la normativa específica sobre aquesta matèria.

CAPÍTOL 6
Acció social

Article 27. Matrimoni i parelles de fet

El personal que contraiga matrimoni o consolide una parella de fet mitjançant la seua inscripció en el registre públic corresponent, percebrà una ajuda de 665 euros, sempre que la seua antiguitat en l'empresa siga almenys d'un any.

Article 28. Natalitat i adopció

En cas de naixement d'un/una fill/a o adopció, el personal amb una antiguitat d'almenys 1 any en l'empresa, percebran la quantitat de 400 euros.

Article 29. Bestretes i préstecs

Els treballadors i treballadores que necessiten i decidisquen sol·licitar un préstec a l'empresa, dirigiran una sol·licitud per al seu estudi per la direcció de l'empresa, que decidirà la seua concessió o no.

Els préstecs que es concedisquen es regiran pel següent règim:

médica contrària a esta realidad. Respecto a los/as trabajadores/as con disfuncionalidad, se reconoce la política activa de la empresa en pos de la adaptación de puestos y contratación de este colectivo especial.

Artículo 25. Complemento por incapacidad temporal

En el caso de que la situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa complementarà las mismas, conforme a lo indicado en el presente artículo, hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa, y en todo caso, por un periodo máximo de 12 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

Para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes, regirá el siguiente sistema:

a) En las dos primeras bajas del año la empresa complementarà las prestaciones hasta el 100 % del salario base.

b) A partir de la tercera baja:

Los tres primeros días de baja, la empresa complementarà hasta el 65 % del salario base.

A partir del cuarto y hasta el día 15 de I.T., las empresas abonarán un complemento de hasta el 80 % del salario base.

A partir del día 16 de I.T. y hasta el día 365, la empresa complementarà las prestaciones hasta el 100 % del salario base.

Sólo tendrán derecho a percibir el complemento descrito en el apartado anterior, las personas trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:

Que todos los partes de baja y confirmación presentados en tiempo y forma. Que cumplan con la obligación de acudir a revisiones de la Mutua o el INSS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el complemento hasta llegar al 100 % del salario base desde el primer día de incapacidad temporal hasta la finalización de dicho proceso, en los siguientes supuestos:

Trabajadores/as en situación de incapacidad temporal como consecuencia de padecer cualquier proceso de naturaleza oncológica.

Trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de padecer un cuadro clínico diagnosticado como «enfermedades raras»

Para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales o Accidente de Trabajo, la empresa complementarà desde el primer día las prestaciones correspondientes a la persona trabajadora abonándole hasta el 100 % del salario base.

Para todos los casos, es obligatorio que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de baja y alta Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma, así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes. El «parte de reposo» o similar, no da derecho alguno a retribución.

Artículo 26. Jubilación anticipada y parcial

Durante la vigencia de este convenio las partes firmantes estarán a lo que disponga la normativa específica sobre esta materia.

CAPÍTULO 6
Acción social

Artículo 27. Matrimonio y Parejas de Hecho

El personal que contraiga matrimonio o consolide una pareja de hecho mediante su inscripción en el registro público correspondiente, percibirà una ayuda de 665 euros, siempre y cuando su antigüedad en la empresa sea de al menos un año.

Artículo 28. Natalidad y adopción

En caso de nacimiento de un/una hijo/a o adopción, el personal con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa, percibirán la cantidad de 400 euros.

Artículo 29. Anticipos y préstamos

Los trabajadores y trabajadoras que necesiten y decidan solicitar un préstamo a la empresa, dirigirán una solicitud para su estudio por la Dirección de la empresa, quien decidirá su concesión o no.

Los préstamos que se concedan se regirán por el siguiente régimen:



L'import l'establirà l'empresa i no podrà ser superior a 6.000 euros. No podran acumular-se per un mateix peticionari.

El termini màxim de devolució del préstec serà de 2 anys.

En el supòsit de ser baixa en l'empresa, per la causa que fora, d'existir saldo pendent de cancel·lació, aquest haurà de liquidar-se íntegrament a la data de la baixa, la qual determinarà la data exigible per a això.

Article 30. Diversitat funcional

El personal que tinga al seu càrrec algun familiar de fins a primer grau de consanguinitat discapacitat/ada amb grau igual o superior al 33 % de discapacitat, rebrà mensualment una ajuda de 275 euros, havent-se d'acreditar la citada condició mitjançant la certificació corresponent. No obstant això, no es reportarà tal dret quan la persona discapacitada realitze qualsevol activitat per compte propi o alié de la qual obtinga rendes que sumades a l'esmentada ajuda superen l'import anual del Salari Mínim Interprofessional multiplicat per 1,5.

Article 31. Assegurances col·lectives

L'empresa contractarà una pòlissa del ram de vida i accidents, el capital dels quals ascendirà a 18.000,00 € per a les contingències de defunció per qualsevol causa i de 18.000,00 € per a les contingències d'incapacitat permanent total, incapacitat absoluta per a tota mena de treball i gran invalidesa, per a totes les persones treballadores dins de l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu.

CAPÍTOL 7 Règim disciplinari

Article 32. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes de puntualitat durant trenta dies naturals sense causa justificada, sempre que d'aquests retards no es deriven greus perjudicis per al treball que l'empresa li tinga encomanat, i en aquest cas es qualificarà greu o molt greu.

Es considerarà a aquest efecte, l'excés de temps emprat per a l'esmorzar. Sempre que aquestes faltes excedisquen els quinze minuts en un mes.

2. Descuits, errors o demores inexplicables en l'execució de qualsevol treball, així com els xicotets descuits en la conservació del material i de la uniformitat, si escau. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de residència o domicili i altres circumstàncies que afecten la seua activitat laboral.

3. El desquadrament injustificat de caixa o del Fons Base Recaptador.

4. La falta de comunicació al/a la responsable de departament de qualsevol incidència que repercutisca en el seu treball.

5. No donar avis immediat dels desperfectes o anormalitats observats en les màquines, aparells o materials al seu càrrec.

6. No comunicar amb caràcter previ l'absència al treball per causa justificada, o no justificar, dins de les vint-i-quatre hores següents, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet, la raó que ho va motivar.

7. Vestir incomplint el codi de vestimenta.

8. Les batesses o altercats amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siga en presència del públic.

9. L'incompliment dels procediments i normes dictades per l'empresa, sempre que, per la seua transcendència i gravetat, no puguem considerar-se com a greus o molt greus.

10. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències del centre de treball, o durant actes de servei, sent qualificades com a greus o molt greus si tals situacions foren conegudes pel públic.

11. La negligència o descuit en el treball que afecte la bona marxa del servei. En el supòsit que aquesta falta causara perjudici a l'empresa podria qualificar-se com a greu, o molt greu.

Article 33. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

El importe lo establecerá la empresa y no podrá ser superior a 6.000 euros. No podrán acumularse por un mismo peticionario.

El plazo máximo de devolución del préstamo será de 2 años.

En el supuesto de causar baja en la empresa, por la causa que fuese, de existir saldo pendiente de cancelación, este deberá liquidarse en su totalidad a la fecha de la baja, la cual determinará la fecha exigible para ello.

Artículo 30. Diversidad funcional

El personal que tenga a su cargo algún familiar de hasta primer grado de consanguinidad discapacitado/a con grado igual o superior al 33 % de discapacidad, recibirá mensualmente una ayuda de 275 euros, debiéndose acreditar la citada condición mediante la certificación correspondiente. No obstante, no se devengará tal derecho cuando la persona discapacitada realice cualquier actividad por cuenta propia o ajena de la que obtenga rentas que sumadas a la mencionada ayuda superen el importe anual del Salario Mínimo Interprofesional multiplicado por 1,5.

Artículo 31. Seguros Colectivos

La empresa contratará una póliza del ramo de vida y accidentes, cuyo capital ascenderá a 18.000,00 € para las contingencias de fallecimiento por cualquier causa y de 18.000,00 € para las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez, para todas las personas trabajadoras dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO 7 Régimen disciplinario

Artículo 32. Falta leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad durante treinta días naturales sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave o muy grave.

Se considerará a estos efectos, el exceso de tiempo empleado para el almuerzo. Siempre que estas faltas excedan de quince minutos en un mes.

2. Descuidos, errores o demoras inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo, así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad, en su caso. No comunicar a la empresa cualquier cambio de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

3. El descuadre injustificado de caja o del Fondo Base Recaudador.

4. La falta de comunicación al/a la Responsable de Departamento de cualquier incidencia que repercuta en su trabajo.

5. No dar aviso inmediato de los desperfectos o anomalías observados en las máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

6. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada, o no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

7. Vestir incumpliendo el código de vestimenta.

8. Las pendencias o altercados con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. El incumplimiento de los procedimientos y normas dictadas por la empresa, siempre que, por su transcendencia y gravedad, no puedan considerarse como graves o muy graves.

10. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante actos de servicio, siendo calificadas como graves o muy graves si tales situaciones fueran conocidas por el público.

11. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En el supuesto que esta falta causara perjuicio a la empresa podría calificarse como grave, o muy grave.

Artículo 33. Falta graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:



1. Quatre faltes de puntualitat durant trenta dies naturals sense causa justificada. Es considerarà falta de puntualitat, l'excés de temps emprat per a l'esmorzar, si s'escau. Sempre que aquestes faltes excedisquen de trenta minuts en un mes.

2. La inassistència al treball sense l'autorització que cal o causa justificada d'un dia en el període d'un mes.

3. Descuits, errors o demores inexplicables en l'execució de qualsevol treball greus. Si són quantificables, quan el perjudici econòmic a l'empresa excedisca els 101 euros i no supere els 500 euros. Amb independència de la seua quantificació, seran considerades greus qualsevol falta comesa en l'execució de qualsevol treball que poguera comprometre la seguretat de les màquines d'apostes, vehicles, locals de l'empresa o qualsevol altre bé de l'empresa, o a altres persones treballadores.

4. La reincidència en falta lleus, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat comunicació escrita.

5. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball, inclosos els protocols d'actuació que per a activitat específica tinga normalitzat l'empresa, o els protocols de seguretat. Si la desobediència anara reiterada o implicara crebant manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivara perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada de falta molt greu.

6. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

7. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, fixtant o signant per ell.

8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

9. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.

10. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si a conseqüència d'això s'originara perjudici greu a l'empresa o haguera causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta seria considerada molt greu.

11. La participació, bé directament o per mitjà de terceres persones, en les apostes o qualsevol altre joc que gestione o explote l'empresa.

12. Dedicar-se a jocs o distraccions durant la jornada laboral.

13. Fumar dins de les instal·lacions de l'empresa o en els vehicles de l'empresa.

14. Demanar permisos al·legant causes inexistents o altres actes semblants que puguen proporcionar una informació falsa.

15. El retard en l'obertura al públic del local per causa imputable a la persona treballadora o la demora també imputable al/la treballador/a en tasques que tinguen com perjudicat el client.

16. No presentar a l'empresa en el termini màxim establert reglamentàriament els comunicats de baixa mèdica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes i/o professionals, així com els corresponents parts de confirmació que si s'escau es generen.

17. La falta d'higiene i d'higiene personal que afecte negativament el procés productiu o a la imatge de l'empresa, així com a la convivència amb la resta de persones treballadores.

Article 34. Faltes molt greus

Es consideraran com faltes molt greus les següents:

1. Faltar més d'un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada o l'autorització escaient.

2. La reincidència en faltes greus encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

3. Descuits, errors o demores inexplicables en l'execució de qualsevol treball quan el perjudici econòmic a l'empresa excedisca els 500 euros.

4. La simulació de malaltia o accident, així com realitzar activitats que perjudiquen en la recuperació de la incapacitat temporal.

5. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o amb qualsevol altra persona durant el treball, així com la transgressió de la bona fe contractual.

6. Fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa així com

1. Cuatro faltas de puntualidad durante treinta días naturales sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad, el exceso de tiempo empleado para el almuerzo, en su caso. Siempre que estas faltas excedan de treinta minutos en un mes.

2. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día en el período de un mes.

3. Descuidos, errores o demoras inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo graves. Si son cuantificables, cuando el perjuicio económico a la empresa exceda los 101 euros y no supere los 500 euros. Con independencia de su cuantificación, serán consideradas graves cualquier falta cometida en la ejecución de cualquier trabajo que pudiera comprometer la seguridad de las máquinas de apuestas, vehículos, locales de la empresa o cualquier otro bien de la empresa, o a otras personas trabajadoras.

4. La reincidencia en falta leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

5. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidos los protocolos de actuación que para actividad específica tenga normalizado la Empresa, o los protocolos de seguridad. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

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

10. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave.

11. La participación, bien directamente o por medio de terceras personas, en las apuestas o cualquier otro juego que gestione o explote la empresa.

12. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.

13. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa o en los vehículos de la empresa.

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

15. El retraso en la apertura al público del local por causa imputable a la persona trabajadora o la demora también imputable al/la trabajador/a en tareas que tengan como perjudicado/a al/ a la cliente.

16. No presentar a la empresa en el plazo máximo establecido reglamentariamente los partes de baja médica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/o profesionales, así como los correspondientes partes de confirmación que en su caso se generen.

17. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo o a la imagen de la Empresa, así como a la convivencia con el resto de personas trabajadoras.

Artículo 34. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. La reincidencia en faltas graves aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

3. Descuidos, errores o demoras inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo cuando el perjuicio económico a la empresa exceda los 500 euros.

4. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, así como la transgresión de la buena fe contractual.

6. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa así como la



la competència deslleial per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi idèntic activitat que l'empresa, o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguen en oberta pugna amb el servei.

7. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració a els superiors jeràrquics o als seus familiars, així com als companys/companyes, persones subordinades o clients.

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella (assetjament psicològic horitzontal).

11. Assetjament moral: Tota conducta que supose una situació de fustigació cap a l'empleat o empleada, així com a companys sobre el qual s'exerceixen conductes de violència psicològica.

12. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que pugua afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

13. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.

14. Les discussions amb altres treballadors o treballadores en presència del públic o que transcendisca a aquest.

15. L'embraguesa habitual o consum d'estupefaents, substàncies psicotròpiques i, en general, de productes el comerç dels quals siga il·legal, en temps i/o lloc de treball o fora d'aquest, si es vestira amb uniforme d'empresa i afectara la imatge d'aquesta.

16. Permetre l'accés als locals d'apostes de l'empresa a persones que el tinguen prohibit.

17. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa, així com emprar-los per a ús propi o traure'ls de les dependències de l'empresa sense l'autorització que cal.

18. Ús negligent o mal ús dels béns de l'empresa quan s'ha autoritzat la seua utilització fora de les dependències de l'empresa, encara fora de l'horari laboral (vehicles, equips informàtics o altres).

19. Descarregar, emmagatzemar o guardar fitxers privats en els sistemes d'emmagatzematge de la informació de l'empresa, tant fixos com amovible. De la mateixa manera, l'extracció d'informació de l'empresa a qualsevol dispositiu d'emmagatzematge o per qualsevol altre mitjà, sense permís d'aquesta.

20. La utilització per a ús propi i particular dels mitjans materials i elements de comunicació de l'empresa (especialment el telèfon, internet i el correu electrònic): Quedant facultada l'empresa per a accedir a les comunicacions a fi de verificar el frau quan existisquen indicis raonables d'ús indegut d'aquests.

21. La utilització de qualsevol dispositiu particular de tipus maquinari o programari sobre els mitjans informàtics proveïts per l'empresa.

22. Revelar, excepte per autorització expressa, les credencials que l'empresa facilita per als accessos al sistema (usuari i contrasenya), o custodiar-la indegudament.

23. Accedir als sistemes als quals no s'està ben autoritzat/ada, bé utilitzant mitjans o tècniques que permeten vulnerar la seguretat o bé utilitzant credencials que no corresponguen.

24. No avisar amb la suficient diligència la pèrdua o va extraviar de la targeta d'accés, que pugua posar en risc a les persones o els béns de l'empresa.

25. Revelar a tercers aliens a l'empresa dades de reserva obligada.

26. Manipular les dades de caixa, així com de qualsevol recompte de diners, productes o mercaderies.

27. La mala gestió del departament de manera que baixe l'índex de vendes/ productivitat, o ocasions perjudici econòmic a l'empresa, de manera intencionada.

competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

7. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as superiores jerárquicos/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/compañeras, personas subordinadas o clientes.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella (mobbing horizontal).

11. Acoso Moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el empleado o empleada, así como a compañeros sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

14. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

15. La embriaguez habitual o consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal, en tiempo y/o lugar de trabajo o fuera del mismo, si se vistiese con uniforme de empresa y afectara a la imagen de la misma.

16. Permitir el acceso a los locales de apuestas de la empresa a personas que lo tengan prohibido.

17. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

18. Uso negligente o mal uso de los bienes de la empresa cuando se ha autorizado su utilización fuera de las dependencias de la empresa, aún fuera del horario laboral (Vehículos, equipos informáticos u otros).

19. Descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijos como removible. Del mismo modo, la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento o por cualquier otro medio, sin permiso de esta.

20. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la empresa (en especial el teléfono, internet y el correo electrónico): Quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

21. La utilización de cualquier dispositivo particular de tipo *hardware* o *software* sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

22. Revelar, salvo por autorización expresa, las credenciales que la empresa facilita para los accesos al sistema (usuario y contraseña), o custodiarla indebidamente.

23. Acceder a los sistemas a los que no se está debidamente autorizado/a, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no correspondan.

24. No avisar con la suficiente diligencia la pérdida o extravió de la tarjeta de acceso, que pueda poner en riesgo a las personas o los bienes de la empresa.

25. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

26. Manipular los datos de caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

27. La mala gestión del departamento de forma que baje el índice de ventas/ productividad, u ocasiones perjuicio económico a la empresa, de forma intencionada.



28. L'incompliment de les disposicions administratives que regulen l'activitat d'explotació de màquines recreatives de jocs d'atzar, sobretot si d'aquest incompliment s'haguera derivat responsabilitats per a l'empresa.

29. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que siga la forma o pretext que per a la donació s'empree.

30. La imprudència en acte de servei, si implicara risc d'accident per a si o per a companys o personal i públic, o perill d'avaria per a les instal·lacions.

31. Usar diners del depòsit recaptador/tècnic per a ús propi, encara que es repose amb posterioritat.

32. Acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole en perjudici dels interessos de l'empresa.

33. L'incompliment de les prohibicions del Reglament de CASINOS, en concret:

a) Entrar o romandre a les sales de joc fora de les seues hores de servei.

b) Participar directament, o per mitjà de tercera persona, en els jocs d'atzar que es practiquen als casinos i altres sales de joc existents.

c) Tindre participació en els ingressos o en els beneficis dels jocs.

d) Concedir préstecs als jugadors/es.

e) Portar vestit amb butxaques, no estant autoritzats per a ells.

f) Transportar fitxes, plaques, o diners durant el seu servei a l'interior del casino de forma diferent de la prevista en les normes de funcionament dels jocs, o guardar-los de manera que la seua procedència o utilització no pogueren ser justificats o resulte improcedent.

34. No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat i higiene, per negligència, descuit o per voluntat pròpia, les mesures de protecció i de prevenció derivades de la Planificació de l'Activitat preventiva, i molt especialment la negativa a l'ús correcte dels Equips de Protecció Individual (E.P.I.).

Article 35. Règim de sancions.

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 36. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou de fins a tres dies.

2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de fins a quinze dies.

3. Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de setze fins a seixanta dies. Acomiadament.

Article 37. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què aquella va tindre coneixement de la seua comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL 8

Drets de representació sindical

Article 38. Acció sindical

Les parts signants, per les presents estipulacions, ratifiquen la seua condició d'interlocutors vàlids, i es reconeixen així mateix com a tals, amb vista a instrumental, a través de les seues organitzacions, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes suscite la nostra dinàmica social. L'acció sindical en l'empresa es regularà pel que es

28. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan la actividad de explotación de máquinas recreativas de juegos de azar, sobre todo si de este incumplimiento se hubiese derivado responsabilidades para la empresa.

29. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretext que para la donación se emplee.

30. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

31. Usar dinero del depósito recaudador/técnico para uso propio, aunque se reponga con posterioridad.

32. Aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la empresa.

33. El incumplimiento de las prohibiciones del Reglamento de CASINOS, en concreto:

a) Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio.

b) Participar directamente, o por medio de tercera persona, en los juegos de azar que se practiquen en los Casinos y demás salas de juego existentes.

c) Tener participación en los ingresos o en los beneficios de los juegos.

d) Conceder préstamos a los/as jugadores/as.

e) Llevar traje con bolsillos, no estando autorizados para ellos.

f) Transportar fichas, placas, o dinero durante su servicio en el interior del Casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados o resulte improcedente.

34. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad preventiva, y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 36. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días. Despido.

Artículo 37. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 8

Derechos de representación sindical

Artículo 38. Acción sindical

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores/as válidos/as, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumental, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. La acción sindical en la empresa se regulará



disposa en el text refós de l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985.

Article 39. Sindicats

Les empreses respectaran el dret de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, admetran que els treballadors i treballadores afiliats a un Sindicat puguen celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de les empreses. Així mateix, no podran subjectar l'ocupació d'un treballador o treballadora a la condició que s'afilie o renuncie a la seua afiliació sindical, i tampoc acomiadar a un treballador o treballadora o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seua afiliació o la seua activitat sindical. Els sindicats podran remetre informació a totes aquelles empreses en les quals dispose de suficient i apreciable afiliació, a fi que aquesta siga distribuïda fora de les hores de treball i sense que, en tot cas, l'exercici de tal pràctica poguera interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Article 40. Tauler d'anuncis.

Les empreses hauran de posar a la disposició del seu personal, i en lloc visible que no pertorbe l'organització del treball, taulers d'anuncis, on podran ser col·locats per persones o entitats jurídiques els comunicats que consideren d'interés, i és obligatòria la notificació a l'empresa dels textos o anuncis a col·locar en el tauló.

Article 41. Garanties sindicals

Cap integrant del Comitè d'empresa o delegat o delegada de personal podrà ser objecte d'acomiadament o sanció durant l'exercici de les seues funcions, ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produïska per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basen en l'actuació del treballador o treballadora en l'exercici legal de la seua representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeïren a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori, en el qual seran sentits, a part de la persona interessada, el Comitè d'empresa o restants delegats o delegades de personal i del sindicat al qual pertanga, en el cas que es trobara reconegut com a tal en l'empresa. Posseiran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte de la resta del personal, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

No podran ser discriminats en la seua promoció econòmica o professional per causa o en raó de l'acompliment de la seua representació.

Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies de la seua representació, podent publicar o distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu aquelles publicacions d'interés laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la normativa legal vigent a aquest efecte. Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la Llei determina.

Es podrà dur a terme en cada empresa l'acumulació d'hores dels diferents membres del Comitè i representants de personal, en un o diversos dels seus components, sense depassar el màxim total que determina la Llei, podent quedar rellevats o rellevades dels treballs, sense perjudici de la seua remuneració.

Igualment, es podrà realitzar, per períodes trimestrals, l'acumulació de les hores sindicals corresponents a cada delegat o delegada o integrant del comitè.

Així mateix, no es computarà dins del màxim legal d'hores l'excés que sobre el mateix es produïska amb motiu de la designació de delegats o delegades de personal o membres de comitès com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals s'accepte la seua participació, i pel que fa a la celebració de sessions oficials a través dels quals transcorreguen tals negociacions i quan l'empresa en qüestió es veja afectada per l'àmbit de negociació referit.

Segons el que s'estableix en l'apartat anterior i sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen les i els membres de Comitès o representants unitaris, a fi de preveure l'assistència d'aquells/es a cursos de formació o altres entitats.

por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 39. Sindicatos

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Asimismo, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 40. Tablón de anuncios.

Las empresas deberán poner a disposición de su personal, y en lugar visible que no perturbe la organización del trabajo, tableros de anuncios, donde podrán ser colocados por personas o entidades jurídicas los comunicados que consideren de interés, siendo obligatoria la notificación a la empresa de los textos o anuncios a colocar en el tablón.

Artículo 41. Garantías Sindicales

Ningún integrante del Comité de Empresa o delegado o delegada de personal podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes delegados o delegadas de personal y del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto del resto del personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuïdas que la Ley determina.

Se podrá llevar a cabo en cada empresa la acumulación de horas de los distintos miembros del Comitè i representants de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Igualmente, se podrá realizar, por periodos trimestrales, la acumulación de las horas sindicales correspondientes a cada delegado o delegada o integrante del comitè.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comitès como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que se acepte su participación, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Según lo establecido en el apartado anterior y sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuïdas de que disponen las y los miembros de Comitès o representants unitaris, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a cursos de formación u otras entidades.



Article 42. Comitè Intercentres Grup Acrismatic

1. Al empara del que s'estableix en l'article 63.3 de l'Estatut dels Treballadors, es constituirà un Comitè Intercentres, com a òrgan de representació col·legiat, per a servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels Comitès de Centre o Delegats de Personal, per ser qüestions que afecten diversos centres d'una mateixa empresa, especialment la negociació col·lectiva, i que hagen de ser tractats amb caràcter general.

2. El nombre màxim de components del Comitè serà de 9 membres, designats pels Sindicats d'entre els/les integrants de la representació legal de els treballadors. En la seua constitució es guardaran la proporcionalitat dels diferents sindicats segons els resultats globals del Grup d'Empreses afectades pel present conveni i la proporcionalitat de les plantilles de les empreses Operadores de Joc: Acrismatic, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU.; Marebar, SLU.; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Banegras Unión, SAU.; Amb la plantilla de Casinos Del Mediterráneo, SA Les organitzacions sindicals hauran de comptar amb un mínim d'un 5 % de la representació total en l'àmbit del conveni per a poder comptar amb un lloc en el comitè intercentres.

3. Els canvis que es produïsquen en la representació amb motiu d'eleccions sindicals es tindran en compte amb caràcter anual i a 31 de desembre per a modificar, si s'escau, la composició del Comitè Intercentres. El Comitè Intercentres es regirà en el seu funcionament per les normes establides en l'Estatut dels Treballadors per als Comitès d'empresa, i les seues decisions en les matèries de la seua competència seran vinculants per a la totalitat de les persones treballadores. Totes les despeses derivades de la celebració de les reunions del comitè intercentres seran a càrrec de l'empresa, previ autorització i justificació.

4. Així mateix, serà competent per a la negociació i signatura del Pla d'Igualtat que pugui i dega aplicar-se en el conjunt de les societats afectades pel present conveni col·lectiu.

5. Negociarà tot el referenciat en els articles 22 i 22 bis del present conveni.

6. Per a la presa de decisions que afecten una de les dues àrees de negocis, tant les operadores de Joc (Acrismatic, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU.; Marebar, SLU.; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Banegras Unión, SAU; amb la plantilla de Casinos del Mediterráneo, SA) es requerirà el vot majoritari de la representació de l'àrea afectada.

Classificació professional

Article 43. Classificació professional i àrees funcionals

Les persones treballadores que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni seran classificades en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

S'estableixen quatre àrees funcionals per a les Empreses l'àrea de negoci de les quals siga la d'operador de Joc d'enquadrament dels diferents llocs de treball a l'efecte de gestió interna, sense que opere entre elles l'institut de la mobilitat funcional. Les àrees funcionals per a les operadores de joc són les d'administració, serveis centrals, serveis d'atenció al client (SAC) i salons i apostes.

Article 44. Grups professionals i llocs de treball

El personal que preste els seus serveis en les empreses l'àrea de negoci de les quals siga la d'operador de joc (Acrismatic, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU.; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU; Marebar, SLU.; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Banegras Unión, SAU) es classificarà en funció de les exigències professionals, titulacions i contingut general de la prestació, en algun dels següents grups professionals, que amb contingut normatiu es defineixen:

Grup professional I: Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons

Artículo 42. Comitè Intercentros Grupo Acrismatic

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general.

2. El número máximo de componentes del Comité será de 9 miembros, designados/as por los Sindicatos de entre los/las integrantes de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as. En su constitución se guardarán la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados globales del Grupo de Empresas afectadas por el presente Convenio y la proporcionalidad de las plantillas de las empresas Operadoras de Juego: Acrismatic, SL.; Balanzá, SL.; Convalesa, SL.U.; Juglans, SL.; Crisdelai, SL.; Promociones Aytar, SA.; Río Trabaque, SL.; Glabar, SL.; Grupo Acrismatic, SL.; Recreativos Sureste, SL.U.; Marebar, SL.U.; María Cristescu, SL.; Apuestas Deportivas Valencianas, SA.; Banegras Unión, SAU.; con la plantilla de Casinos del Mediterráneo, SA. Las Organizaciones Sindicales deberán contar con un mínimo de un 5 % de la representación total en el ámbito del convenio para poder contar con un puesto en el Comité Intercentros.

3. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones sindicales se tendrán en cuenta con carácter anual y a 31 de diciembre para modificar, en su caso, la composición del Comité Intercentros. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras. Todos los gastos derivados de la celebración de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa, previo autorización y justificación.

4. Asimismo, será competente para la negociación y firma del Plan de Igualdad que pueda y deba aplicarse en el conjunto de las sociedades afectadas por el presente convenio colectivo.

5. Negociará todo lo referenciado en los artículos 22 y 22 bis del presente convenio.

6. Para la toma de decisiones que afecten a una de las dos áreas de negocios, tanto las operadoras de Juego (Acrismatic, SL.; Balanzá, SL.; Convalesa, SL.U.; Juglans, SL.; Crisdelai, SL.; Promociones Aytar, SA.; Río Trabaque, SL.; Glabar, SL.; Grupo Acrismatic, SL.; Recreativos Sureste, SL.U.; Marebar, SL.U.; María Cristescu, SL.; Apuestas Deportivas Valencianas, SA.; Banegras Unión, SAU.) como el área de Casinos (Casinos del Mediterráneo, SA.), se requerirá el voto mayoritario de la representación del área afectada.

Clasificación profesional

Artículo 43. Clasificación profesional y Áreas Funcionales

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Se establecen cuatro Áreas Funcionales para las Empresas cuya área de negocio sea la de Operador de Juego de encuadramiento de los diferentes Puestos de Trabajo a efectos de gestión interna, sin que opere entre ellas el instituto de la movilidad funcional. Las Áreas Funcionales para las Operadoras de Juego son las de Administración, Servicios Centrales, Servicios de Atención al Cliente (SAC) y Salones y Apuestas.

Artículo 44. Grupos profesionales y Puestos de Trabajo

El personal que preste sus servicios en las empresas cuya área de negocio sea la de Operador de Juego (Acrismatic, SL.; Balanzá, SL.; Convalesa, SL.U.; Juglans, SL.; Crisdelai, SL.; Promociones Aytar, SA.; Río Trabaque, SL.; Glabar, SL.; Grupo Acrismatic, SL.; Recreativos Sureste, SL.U.; Marebar, SL.U.; María Cristescu, SL.; Apuestas Deportivas Valencianas, SA.; Banegras Unión, SAU.) se clasificará en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo profesional I: Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según



instruccions específiques, amb total grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugua ser necessari un període breu d'adaptació.

Grup professional II: Criteris generals: personal que fa treballs qualificats sota especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, però que necessita adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a la seua correcta execució. Les tasques efectuades poden implicar esforç físic.

Grup professional III: Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació, comandament i/o supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors/es. Igualment, poden englobar tasques complexes però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica. Les tasques efectuades poden implicar esforç físic.

Grup professional IV: Criteris generals: funcions que suposen la realització de les tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional, funcions que suposen responsabilitats concretes per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades de la direcció, als quals ha de donar compte de la seua gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Si en futur es crearen nous llocs de treball derivats de noves activitats empresarials o professionals, la direcció de l'empresa sol·licitarà la seua validació en el si de Comissió Paritària.

Article 44 bis. Grups professionals i llocs de treball de Casinos del Mediterráneo, SA.

Les persones treballadores que presten els seus serveis en l'àrea de negoci de casinos, això és, que presten els seus serveis en l'empresa Casinos del Mediterráneo, SA, es classifiquen en funció de les exigències professionals, formació i contingut general de la prestació definida pel lloc de treball que prominentment ocupen, en algun dels següents grups professionals i en atenció als continguts específics que els defineixen. Els grups professionals i categories que es relacionen i descriuen són merament enunciatius. Per això no cal pretendre que hagen d'existir en tot moment tots ells, ni que en cada grup professional dels enumerats s'inclouen tants llocs de treball com es descriuen i tal com es defineixen, ja que l'estructura real de la plantilla del casino vindrà determinada per la direcció, en funció de les necessitats de funcionament a cada moment.

Grup professional: S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les funcions i contingut general de la prestació, amb les seues diverses categories, aptituds professionals i titulacions.

Nivells: S'entendrà per nivells cadascun dels nivells de responsabilitat, experiència i esforç en l'acompliment eficaç dels llocs de treball. La relació de grups professionals amb els seus corresponents Nivells o categories queda com segueix:

GRUP I JOC

JOC

- Cap de taula/Crupier.
- Cap de taula/Crupier de 2a.
- Crupier de 1a.
- Crupier de 2a.
- Crupier 3r.

CAIXA/RECEPCIÓ

- Cap de Caixa/Recepció.
- Sotscap de Caixa/Recepció.
- Caixer/a 1a – Recepcionista 1a.
- Caixer/a 2n – Recepcionista 2n.
- Recepcionista.

instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Grupo profesional II: Criterios generales: personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Grupo profesional III: Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación, mando y/o supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Igualmente, pueden englobar tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Grupo profesional IV: Criterios generales: funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Si en futuro se crearan nuevos puestos de trabajo derivados de nuevas actividades empresariales o profesionales, la Dirección de la Empresa solicitará su validación en el seno de Comisión Paritaria.

Artículo 44 bis. Grupos profesionales y Puestos de Trabajo de Casinos del Mediterráneo, SA.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el área de negocio de Casinos, esto es, que presten sus servicios en la empresa Casinos del Mediterráneo, SA, se clasifican en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en alguno de los siguientes grupos profesionales y en atención a los contenidos específicos que los definen. Los grupos profesionales y categorías que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender que deban existir en todo momento todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla del casino vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento en cada momento.

Grupo profesional: Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las funciones y contenido general de la prestación, con sus diversas categorías, aptitudes profesionales y titulaciones.

Niveles: Se entenderá por niveles cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño eficaz de los puestos de trabajo. La relación de Grupos Profesionales con sus correspondientes Niveles o categorías queda como sigue:

GRUPO I JUEGO

JUEGO

- Jefe/a de Mesa/Croupier.
- Jefe/a de Mesa/Croupier de 2ª.
- Croupier de 1ª.
- Croupier de 2ª.
- Croupier 3º.

CAJA/RECEPCIÓN

- Jefe/a de Caja/Recepción.
- Subjefe/a de Caja/Recepción.
- Cajero/a 1ª – Recepcionista 1ª.
- Cajero/a 2º – Recepcionista 2º.
- Recepcionista.



MÀQUINES

- Cap de màquines.
- Auxiliar de Màquines 1r.
- Auxiliar de Màquines 2n.

SEGURETAT

- Sotscap de Seguretat.
- Agent de Seguretat.

GRUP II SERVEIS COMPLEMENTARIS

MANTENIMENT

- Sotscap de Manteniment.
- Tècnic de Manteniment.

INFORMÀTICA

- Informàtic/a.

ADMINISTRACIÓ

- Administratiu/a.
- Auxiliar Administratiu/a.
- *Community Manager*.

ALTRES

- director/a Comercial.
- Comercial.
- Responsable d'Aprovisionament.
- Auxiliar Aprovisionament.
- Operador/a de So.

GRUP III SERVEI D'ASSISTÈNCIA A SALA

- Cap de Cuina.
- Segon/a cap de Cuina.
- Cuiner/a.
- Ajudant de Cuina.
- Auxiliar de Cuina.
- Supervisor/a.
- Supervisor/a 2a.
- Mosso de sala 1a.
- Mosso de sala 2a.

CAPÍTOL 10

Altres drets socials

Article 45. Polítiques d'Igualtat

La Comissió Negociadora del present conveni comprén la necessitat de plasmar en aquest clàusula que permeten fer realitat la plena i real incorporació de la dona al mercat laboral en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap mena.

Amb aquest objectiu, pacten les següents clàusules que formen un tot amb la resta dels continguts del conveni:

- a) Las ofertas de ocupació es redactaran de manera que no continuen cap esment que induïsquen a pensar que aquestes es dirigeixen exclusivament a persones de l'un o l'altre sexe.
- b) Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.
- c) En matèria de contractació es promourà que, a igual mèrit i capacitat es contemple positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional del qual es tracte.
- d) En matèria de formació es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.
- e) El nomenclàtor de les diferents ocupacions es realitzarà en un llenguatge no sexista.
- f) La retribució salarial establida en aquest conveni, per a llocs d'igual valor, en els diferents nivells existents, serà idèntica, independentment del gènere al qual pertanga les persones que l'ocupen.

Les anteriors clàusules s'adaptaran, en tot cas, de manera automàtica a la legalitat vigent a cada moment.

Així mateix, d'acord amb el comprés en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, que recull l'obligació, per a aquelles empreses de 50 o més persones treballadores, d'elaborar un pla d'igualtat, i es comprometen aquelles empreses del

MÁQUINAS

- Jefe/a de máquinas.
- Auxiliar de Máquinas 1º.
- Auxiliar de Máquinas 2º.

SEGURIDAD

- Subjefe/a de Seguridad.
- Agente de Seguridad.

GRUPO II SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

MANTENIMIENTO

- Subjefe/a de Mantenimiento.
- Técnico de Mantenimiento.

INFORMÁTICA

- Informático/a

ADMINISTRACIÓN

- Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a
- *Community Manager*.

OTROS

- director/a Comercial.
- Comercial.
- Responsable de Aprovisionamiento.
- Auxiliar Aprovisionamiento.
- Operador/a de Sonido.

GRUPO III SERVICIO DE ASISTENCIA A SALA

- Jefe/a de Cocina.
- Segundo/a Jefe/a de Cocina.
- Cocinero/a.
- Ayudante de Cocina.
- Auxiliar de Cocina.
- Supervisor/a.
- Supervisor/a 2ª.
- Valet 1ª.
- Valet 2ª.

CAPÍTULO 10

Otros derechos sociales

Artículo 45. Políticas de Igualdad

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena y real incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con este objetivo, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de los contenidos del convenio:

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- c) En materia de contratación se promoverá que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.
- d) En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e) El nomenclátor de las distintas ocupaciones se realizará en un lenguaje no sexista.
- f) La retribución salarial establecida en este convenio, para puestos de igual valor, en los distintos niveles existentes, será idéntica, independientemente del género al que pertenezca las personas que lo ocupen.

Las anteriores cláusulas se adaptarán, en todo caso, de forma automática a la legalidad vigente en cada momento.

Asimismo, de acuerdo con lo comprendido en la Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que recoge la obligación, para aquellas empresas de 50 o más personas trabajadoras, de elaborar un plan de igualdad, comprometiéndose

grup que aconseguisquen aquest nombre de persones treballadores a elaborar d'un pla d'igualtat.

Article 46. Adhesió al Sistema de Formació Professional Continua

Les parts que subscriuen el present conveni Col·lectiu, s'adhereixen als continguts del Sistema de Formació Professional Continua, regulat pel Reial decret 395/2007 i al IV Acord Nacional de Formació del sector comerç, amb vista a promoure el desenvolupament personal i professional de les persones treballadores, contribuint amb això a l'eficàcia econòmica, a la competitivitat i en definitiva a la prosperitat de l'empresa.

Article 47. Mitjans telemàtics, digitals i de correspondència electrònica

S'impulsarà durant la vigència del conveni la utilització de mitjans telemàtics, digitals i de correspondència electrònica per a la comunicació i informació als treballadors i treballadores, especialment els rebuts de salaris, contractes, còpies bàsiques i signatura digital. Aquesta sistemàtica de comunicació i informació s'ajustarà a la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

Disposició addicional primera. Protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en el lloc de treball del Grup Acrismatic.

Declaració de principis.

Entre els Principis de Conducta i Actuació de les Empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present conveni Col·lectiu està el «Respecte a les Persones» com condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de «Respecte a la Legalitat» i «Respecte als Drets Humans» que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seues funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

En aquest mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que eviten la situacions d'assetjament, així com arbitrants procediments específics per a la seua prevenció i donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.

Les organitzacions signants del present conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que el present text identifique com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant ha d'adoptar-se en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu previndre que es produïska l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repetisca. Amb aquestes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seua integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per l'anteriorment exposat, i en desenvolupament del deure establert en l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes («BOE» del 23), les parts signants acorden el següent protocol:

Àmbit personal. El present protocol serà aplicable a tot el personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional de l'article 1 del present conveni col·lectiu que no tingueren un protocol propi.

Definicions i mesures preventives.

a) **Assetjament moral (assetjament psicològic):** S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitze de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir un acte-abandonament del treball produint un mal progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix

aquellas empresas del Grupo que alcancen dicho número de personas trabajadoras a elaborar de un plan de igualdad.

Artículo 46. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el Real decreto 395/2007 y al IV Acuerdo Nacional de Formación del sector comercio, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Artículo 47. Medios telemáticos, digitales y de correspondencia electrónica

Se impulsará durante la vigencia del convenio la utilización de medios telemáticos, digitales y de correspondencia electrónica para la comunicación e información a los trabajadores y trabajadoras, en especial los recibos de salarios, contratos, copias básicas y firma digital. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la legislación de Protección de Datos de Carácter Personal

Disposición adicional primera. Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo del Grupo Acrismatic.

Declaración de principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inacceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» del 23), las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

Definiciones y medidas preventivas.

a) **Acoso moral (mobbing):** Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el

l'assetjament exercisca alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

L'assetjament moral es pot presentar de tres formes:

i. De manera descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.

ii. De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui el pateix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.

iii. De manera ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.

b) Assetjament sexual: De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

c) Assetjament per raó de sexe: De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es defineix així la situació en què es produeix un comportament, relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

d) Actes discriminatoris: tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes com a actes discriminatoris, els quals seran objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, que gaudiran de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

e) Mesures preventives: s'estableixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

i. Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, en cas de produir-se.

ii. Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, sinó que en cas de ser necessari, aplicar les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.

iii. Establir el principi de corresponsabilitat de tots els treballadors i treballadores en la vigilància dels comportaments laborals.

iv. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavorisquen la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.

Procediment d'actuació.

Les empreses afectades per aquest protocol garanteixen l'activació del procediment descrit a continuació quan es produïska una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe, comptant per a això amb la participació de els representants de els treballadors.

a) Principis del procediment d'actuació. El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denuncie.

Prioritat i tramitació urgent.

Investigació exhaustiva dels fets, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.

Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals sexual o assetjament per raó de sexe resulten provades, així com també en relació amb qui formule imputació o denúncia falsa, mediant mala fe.

Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment (sense perjudici de les mesures disciplinàries que pogueren arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).

Garantia que la persona assetjada pugua seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aqueixa és la seua voluntat.

acoso ostente alguna forma de autoridad jeràrquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendent, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presumta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presumta víctima.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

i. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

ii. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

iii. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

iv. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrar-se en situaciones de denuncia manifestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.



b) Àmbit d'aplicació: el present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es pogueren exercir per part de les persones perjudicades.

c) Iniciació del procediment: El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement als responsables de recursos humans del centre de treball, de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, que podrà realitzar-se de qualsevol de les següents formes:

1. Directament per la persona afectada.
2. A través de els representants de les persones treballadores.
3. Per qualsevol persona que tinga coneixement de la situació.

d) Instrucció: la instrucció de l'expedient correrà sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de l'empresa que seran les encarregades d'instruir el procediment i vigilar que durant el mateix es respecten els principis informadors que es recullen en el procediment d'actuació. Els qui instrueixen el cas, llevat que la persona afectada per l'assetjament manifeste el contrari, per a això se li preguntarà expressament, posaran en coneixement dels representants de els treballadors la situació, mantenint-los en tot moment al corrent de les seues actuacions. Mentre no conste el consentiment exprés de la presumpta víctima no es podrà per tant posar la situació en coneixement de els representants de els treballadors.

Les persones participants en la instrucció (direcció, sindicats o qualssevol), queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions al fet que tinguen accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció. Excepcionalment i atenent especials circumstàncies que pogueren concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designara la direcció de recursos humans.

e) Procediment previ: amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, l'objectiu del qual és resoldre el problema de manera immediata, ja que, a vegades, el mer fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucione el problema.

En aquesta fase del procediment, la persona que instrueix l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues.

El procediment previ és molt recomanable, però en qualsevol cas facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que el mateix no finalitze en un termini de deu dies des del seu inici havent resolt el problema d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

f) Procediment formal: el procediment formal s'iniciarà amb l'obertura, per la part instructora, d'un expedient informatiu.

Per a l'elaboració d'aquest, en la instrucció es podran practicar quantes diligències es consideren necessàries per a l'esclarament dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

En el més breu termini possible, sense superar mai un màxim de trenta dies, s'haurà de redactar un informe que continga la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquests, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comés els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

g) Mesures cautelars: durant la tramitació de l'expedient a proposta de la part instructora, la direcció de l'empresa podrà prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguen suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

h) Assistència a les parts: durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, siga o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tinga accés.

Aquesta persona de confiança podrà ser present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeix a les persones implicades.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los/as Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los/as representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as la situación, manteniéndolos en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirige a las personas implicadas.



i) Tancament de l'expedient: La direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de quinze dies les mesures correctores necessàries, podent ser aquestes la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas els representants de les persones treballadores tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que puguen tramitar-se, així com de les mesures adoptades, excepció feta de la identitat i circumstàncies personals de la presumpta víctima de l'assetjament (si va sol·licitar que els fets no foren posats en coneixement d'aquesta).

En tot cas, si es constata assetjament sexual o per raó de sexe s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes en la Llei. De la mateixa manera, si resultara acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas que es determine la no existència d'assetjament en qualsevol de les seues modalitats, i igualment es determine la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

Disposició addicional segona

Les parts declaren el seu ferm propòsit del compliment in natura de l'obligació de reserva del 2 % a favor de les persones treballadores amb discapacitat. Les parts signants reconeixen, la doble dificultat del seu compliment tant per qüestions d'organització productiva com d'idiosincrasia pròpia de l'activitat. Així les coses, es reconeix expressament la situació d'excepcionalitat de les empreses del Grup Acrismatic pel que en virtut del que es preveu en l'article 1 del RD 364/2005 de 8 d'abril, es faculta a l'empresa per al compliment alternatiu en la mesura en què no aconseguisca la contractació directa de treballadors a la reserva del 2 % en l'empresa en aquells casos en què siga preceptiu.

Disposició addicional tercera

Les parts signatàries del present conveni col·lectiu han esgotat en el context d'aquest, la seua respectiva capacitat de negociació en el tractament de les diferents matèries que han sigut objecte del present conveni col·lectiu.

Així mateix, s'ha procedit a l'adaptació del text convencional a la previsió de la Disposició Transitòria Sisena del Reial Decret llei 32/201, en còmput global i per a totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni. En el no previst en el present conveni Caldrà ajustar-se al que es disposa en la legislació vigent.

Disposició addicional quarta

L'empresa té instal·lades, o pot instal·lar, càmeres de vídeo vigilància en el centre de per a la protecció del patrimoni de l'empresa i la seguretat de les persones. S'informarà específica i personalment a les persones treballadores sobre el particular per la possibilitat que els enregistraments puguen utilitzar-se en cas de comissió d'il·lícits laborals en el ben entès del necessari respecte i salvaguarda del dret a la intimitat de la persona treballadora i a la protecció de les seues dades personals.

Disposició addicional cinquena

En el cas que siga necessària la prestació de serveis professionals en lloc diferent a la ubicació del centre de treball en el qual el treballador o treballadora vinguera prestant serveis, el personal afectat per aquesta necessitat podrà ser desplaçat a qualsevol altre centre de l'empresa, quan això no exigisca que es modifique el domicili habitual, durant el termini màxim de tres mesos i amb un preavís, si és possible, de 7 dies d'antelació. Les despeses del desplaçament seran per compte de l'empresa. Quan el desplaçament siga superior als tres mesos, serà necessari per a la seua realització, un acord entre els treballadors o treballadores afectades i la direcció de l'empresa.

Disposició addicional sisena

La Retribució Flexible és la redistribució de la retribució total del/ de l'empleat/a. Els emprats que ho desitgen podran mitjançant la signatura d'acord amb l'empresa, substituir part de la seua retribució fixa bruta actual per l'elecció de diferents retribucions en espècie, com les que, a títol merament d'exemple, es detallen a continuació:

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposició addicional segona

Las partes declaran su firme propósito del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2 % a favor de las personas trabajadoras con discapacidad. Las partes firmantes reconocen, la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva como de idiosincrasia propia de la actividad. Así las cosas, se reconoce expresamente la situación de excepcionalidad de las empresas del Grupo Acrismatic por lo que en virtud de lo previsto en el artículo 1 del RD 364/2005 de 8 de abril, se faculta a la empresa para el cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de trabajadores/as a la reserva del 2 % en la empresa en aquellos casos en que sea preceptivo.

Disposició addicional tercera

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del presente convenio colectivo.

Asimismo, se ha procedido a la adaptación del texto convencional a la previsión de la Disposición Transitòria Sexta del Real Decreto ley 32/201, en còmputo global y para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposició addicional quarta

La empresa tiene instaladas, o puede instalar, cámaras de vídeo vigilancia en el centro de para la protección del patrimonio de la empresa y la seguridad de las personas. Se informará específica y personalmente a las personas trabajadoras sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad de la persona trabajadora y a la protección de sus datos personales.

Disposició addicional cinquena

En el caso de que sea necesaria la prestación de servicios profesionales en lugar distinto a la ubicación del centro de trabajo en el que el trabajador o trabajadora viniese prestando servicios, el personal afectado por esta necesidad podrá ser desplazado a cualquier otro centro de la empresa, cuando ello no exija que se modifique el domicilio habitual, durante el plazo máximo de tres meses y con un preaviso, si es posible, de 7 días de antelación. Los gastos del desplazamiento serán por cuenta de la empresa. Cuando el desplazamiento sea superior a los tres meses, será necesario para su realización, un acuerdo entre los trabajadores o trabajadoras afectadas y la Dirección de la empresa.

Disposició addicional sexta

La Retribución Flexible es la redistribución de la retribución total del/ de la empleado/a. Los/as empleados/as que lo deseen podrán mediante la firma de acuerdo con la empresa, sustituir parte de su retribución fija bruta actual por la elección de diferentes retribuciones en especie, como las que, a título meramente ejemplificativo, se detallan a continuación:



Assegurances mèdiques per a familiars. Ajuda a guarderia.
Ajuda a la formació.
Ajuda al lloguer.
Xecs de menjar.

La substitució de la retribució fixa bruta anual per productes en espècie es podrà realitzar fins als límits legals vigents a cada moment per a la percepció de salari en espècie.

Les ofertes del pla de retribució flexible aniran dirigides a la totalitat de la plantilla. Aquesta mesura serà voluntària i de lliure elecció per a cada treballador/a.

Amb caràcter general el salari de l'empleat és el que tenia abans de flexibilitzar la retribució, tant per a futurs increments salarials com per al càlcul de possibles indemnitzacions per acomiadament.

Es podrà flexibilitzar el salari base de cada treballador/a quan aquest no dispose de cap complement que complemente la seua retribució total.

Haurà de signar-se novació contractual sempre que es flexibilitze el salari.

Els conceptes figuraran en nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.

Els productes o serveis a oferir podran variar en funció de les condicions de mercat i fiscals de cada moment.

Disposició addicional setena

Les empreses promouran la utilització de mitjans telemàtics, digitals, de correspondència electrònica i xarxes socials corporatives, per a la comunicació i informació a les persones treballadores, especialment els rebuts de salaris i el lliurament de còpies bàsiques dels contractes. Aquesta sistemàtica de comunicació i informació s'ajustarà a la citada Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Disposició derogatòria

Amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, queden expressament derogats en la seua integritat, tots els convenis col·lectius d'empresa o centre de treball preexistents en les empreses del Grup ACRISMATIC indicats en l'article 1, amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni, que se substituiran en estricta aplicació de l'article 86.4 del vigent Estatut dels Treballadors.

Seguros mèdics para familiares. Ayuda a guardería.
Ayuda a la formación.
Ayuda al alquiler.
Cheques de comida.

La sustitución de la retribución fija bruta anual por productos en especie se podrá realizar hasta los límites legales vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

Las ofertas del plan de retribución flexible irán dirigidas a la totalidad de la plantilla. Esta medida será voluntaria y de libre elección para cada trabajador/a.

A todos los efectos el salario del empleado es el que tenía antes de flexibilitzar la retribución, tanto para futuros incrementos salariales como para el cálculo de posibles indemnizaciones por despido.

Se podrá flexibilitzar el salario base de cada trabajador/a cuando este no disponga de complemento alguno que complemente su retribución total.

Deberá firmarse novación contractual siempre que se flexibilice el salario.

Los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Los productos o servicios a ofertar podrán variar en función de las condiciones de mercado y fiscales de cada momento.

Disposición adicional séptima

Las empresas promoverán la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, para la comunicación e información a las personas trabajadoras, en especial los recibos de salarios y la entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición derogatoria

Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, quedan expresamente derogados en su integridad, todos los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo preexistentes en las empresas del Grupo ACRISMATIC relacionados en el artículo 1, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, sustituyéndolos en estricta aplicación del artículo 86.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.