

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 7 de maig de 2024, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del Grup de Empreses Acrismatic. [2024/5265]

Una vegada vist el text del Conveni col·lectiu de treball del grup d'empreses Acrismatic, codi 80100243012023, subscrit per la Comissió Negociadora, integrada, d'una banda, pel grup empresarial i, d'altra banda, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), l'article 2.1a del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, i l'article 28 de l'Orde 9/2024, de 25 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, mitjançant la qual es desplega el Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció 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, 7 de maig de 2024.— La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL GRUPO D'EMPRESAS ACRISMATIC

CAPÍTOL 1 *Disposicions generals*

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu constituïx un cos de normes reguladores de les relacions de treball de les empreses del Grup Acrismatic següents: 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 l'han firmat les organitzacions sindicals més representatives, FesMC-UGT PV i Serveis CCOO PV, que compten, al seu torn, amb la majoria dels delegats i les delegades del personal i membres del comitè d'empresa en l'àmbit de referència esmentat.

Article 2. Àmbit territorial

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

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Empresas Acrismatic. [2024/5265]

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Empresas Acrismatic, código 80100243012023, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el grupo empresarial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-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, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a 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, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y en el artículo 28 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, 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, 7 de mayo de 2024.— La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

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, 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, 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, FesMC-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 se aplicará 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 esmentades en l'article 1 vinculades per relació laboral comuna. Queden expressament exclosos de l'àmbit del conveni els supòsits que regulen 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 en mantindrà la vigència fins al 31 de desembre de l'any 2027.

2. El conveni el podrà denunciar qualsevol de les parts firmants mitjançant una comunicació per escrit amb un termini de preavís de tres mesos a la data del seu venciment. Si el conveni es denuncia, caldrà ajustar-se, per a la constitució de la comissió negociadora i els terminis de negociació, al que es preveu en l'article 89.2 de l'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 que es revise de nou.

Article 5. Garantia individual, absorció i compensació

Totes les millores econòmiques que s'establisquen en el present conveni es podran compensar mitjançant aquelles que, amb caràcter voluntari, i siga com siga la naturalesa d'estes, les empreses ja hagen atorgat, excepte aquelles que no s'hagen establert amb anterioritat a este conveni i no tinguen cap definició en el present conveni col·lectiu. Anàlogament, les presents condicions serviran per a absorbir les que es pogueren establir mitjançant disposicions legals o via judicial en el futur, sempre que els continguts en este conveni es consideren 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 l'aplicació, es consideraran globalment, de manera que les parts n'assumisquen el compliment amb vinculació a la totalitat d'este. 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 que s'encarregue d'elaborar un nou conveni ajustat a la legalitat. En el cas d'una nul·litat parcial que afecte algun dels articles del conveni, este s'haurà de revisar i reconsiderar-se, si així ho requerix alguna de les parts.

Article 7. Concurrencia

És una decisió ferma i és voluntat dels sindicats firmants, com a compromís institucional, que s'aplique este conveni en lloc de qualsevol altre perquè este és superior i té 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, en qualsevol cas, abans de procedir a la seua no aplicació, cal sotmetre a una resolució expressa de la comissió paritària qualsevol divergència o situació de possible no aplicació d'este per concurrència, amb la qual cosa es convertisca en requisit previ i necessari per a qualsevol procés o impugnació, sense el qual quedaria afectat de defecte processal per la inexistència de sometiment previ a la resolució de la comissió paritària.

Article 8. Comissió paritària

1. Les dos parts negociadores acorden constituir una comissió paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni col·lectiu, amb seu a l'avinguda Tres Creus, número 21, de València. La comissió estarà formada per cinc persones de la part social i cinc més de l'empresa.

2. La comissió triarà, d'entre els seus integrants, un president o presidenta i un secretari o secretària, que recaurà alternativament en cada una de les representacions. S'estendrà una acta de les reunions que se celebren, en la qual figuraran les decisions preses, que han de ser firmades per la totalitat de les persones integrants assistents. La comissió es constituirà formalment en el termini d'un mes comptat des de la firma del present conveni i es dotarà d'un reglament de funcionament.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio de Grupo se aplicará 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 períodos 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 mejorías económicas se establezcan en el presente convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de estas, 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 de este. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare 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. 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 Valencia. La Comisión estará formada por cinco personas por la parte social y otras cinco por la empresa.

2. La Comisión elegirá de entre sus integrantes a un/una presidente/a y a un/una Secretario/a, 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

Perquè hi haja un acord, es requerirà el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions.

3. Procediment. Els assumptes sotmesos a la comissió paritària revestiran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris. Esta qualificació l'atorgarà qualsevol de les parts que la integren. 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 perjudic del que s'establix en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Per a l'adopció d'acords vàlids, serà necessari el vot favorable majoritari de cada una de les dos representacions.

4. Funcions. Són funcions específiques de la comissió paritària, a més de les que assigna l'articulat del conveni, les següents:

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

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

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

d) Quan, en l'aplicació del que s'ha pactat, sorgisquen discrepàncies irresolubles per part de la comissió paritària, esta podrà remetre els conflictes col·lectius i individuals, si així ho determina, a la mediació o l'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 que es preveuen en l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, la comissió paritària sotmetrà la discrepància a la mediació o l'arbitratge del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

f) Si, en el futur, es crearen funcions o llocs de treball tipus, sobre els quals hi haguera discrepàncies amb vista a la seua activitat prevalent per a l'enquadrament d'esta en un dels grups professionals, la comissió paritària serà igualment competent per a resoldre-les.

Article 9. Solució de conflictes

Les parts firmants del present conveni estimen necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu perquè les tasques encomanades a la comissió paritària no esgoten les necessitats que hi puguen sorgir entre empresa i persones treballadores en relació amb l'aplicació i la interpretació dels pactes i l'adequació d'estes a les circumstàncies en les quals es presta i es fa el treball. A este efecte, assumixen 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 que es preveuen en este article.

En cas que sorgisquen discrepàncies respecte del contingut de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, relatiu a la inaplicació del Conveni col·lectiu en cas de concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, les parts assumixen els continguts del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

Article 10. Igualtat en el treball

Les parts firmants d'este conveni declaren la seua voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general, per la qual cosa no 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 una atenció especial pel que fa al compliment de la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones en l'accés a l'ocupació, la promoció professional,

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 Autónoma 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 Autónoma 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 prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Artículo 9. 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 Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad 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.

En caso de que surjan discrepancias respecto del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, relativo a la inaplicación del Convenio colectivo en caso de concurrència de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las partes asumen los contenidos del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 10. Igualdad en el trabajo

Las partes firmantes de este Convenio declaran 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 entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesio-

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

Article 11. Organització del treball

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

CAPÍTOL 2

Contractació i ingrés en les empreses

Article 12. Període de prova i cessaments voluntaris

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

Per a les persones treballadores que presten els seus servicis en les empreses del grup l'àrea de negoci del qual és la d'operadores de joc, això és, en 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, i BANEGRAS UNIÓN, SAU, s'establixen els períodes de prova següents: 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 servicis en CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, SA, atesa la particularitat de la seua activitat, s'establixen els períodes de prova següents: quatre mesos per al grup I i III, i sis mesos per al grup II.

La duració del període de prova pactat quedarà interrompuda a causa de les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància o guarda amb finalitats d'adopció que puguen afectar la persona treballadora durant este temps. El còmput d'este període es reprendrà una vegada hagen finalitzat estes situacions, sense perjudici que les dos parts puguen exercir este dret durant la situació de suspensió al·ludida.

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

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

Si el contracte de treball temporal és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació d'este amb una antelació mínima de quinze dies. La falta de preavis, total o parcial, donarà lloc al descompte equivalent als dies omesos.

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 11. 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 12. 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, 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, 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 interrumpida 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 de este con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, total o parcial dará lugar al descuento equivalente a los días omitidos.

Article 13. Modalitats de contractació

La contractació de persones treballadores s'ajustarà a les normes generals sobre ocupació, per la qual cosa les empreses es comprometen a utilitzar diverses modalitats, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes.

1. Contractes de duració determinada.

Contracte per circumstàncies de la producció. Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Contracte a temps parcial.

Caldrà ajustar-se al que regula l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors i les normes que el despleguen.

3. Contracte formatiu.

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors i al desplegament reglamentari.

4. Contracte de substitució.

Es podran subscriure contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que s'especifique en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució, d'acord amb el que es preveu en l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En tal supòsit, la prestació de servicis es podrà iniciar abans que es produïska l'absència de la persona substituïda, de manera que coincidisca en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'exercici adequat del lloc de treball i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució es podrà concertar perquè una altra persona treballadora complete la jornada reduïda quan esta s'empare en causes establides o regulades legalment 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 es podrà firmar també per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant el contracte fix, sense que la duració pugui ser, en este cas, superior a tres mesos ni es pugui subscriure un nou contracte amb el mateix objectiu una vegada superada esta duració màxima.

5. Contracte de relleu.

S'entén com a contracte de relleu, als efectes que es preveuen en els articles 12.6 i 12.7 de l'Estatut dels Treballadors, el que haja firmat una persona que concerte, amb la seua empresa, una reducció de jornada i salari entre un mínim del 25 % i un màxim del 50 %, quan reunisca les condicions generals que s'exigixen per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que haurà de ser, com a màxim, de cinc anys menys a la que s'exigix per a tindre una pensió contributiva. Per a poder fer este 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 que es preveu en el paràgraf següent. El contracte de treball pel qual se substituïx la jornada que s'ha quedat vacant per qui reduïx la seua jornada es denominarà contracte de relleu. L'execució i la retribució d'este contracte seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social li 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, de manera que la relació laboral s'extingix quan s'arriba a l'edat indicada. L'empresa haurà de facilitar la jubilació parcial als qui la sol·liciten i complisquen les formalitats que porten a la realització del contracte de relleu corresponent. El lloc de treball de la persona treballadora rellevista podrà ser el del/de la treballador/a substituït/ida o un similar, entès com a tal l'exercici de tasques corresponents al mateix grup professional.

6. Jubilació parcial.

L'empresa impulsarà la subscripció de contractes de relleu i, per tant, la jubilació parcial dels treballadors i les treballadores quan es complisquen els requisits de la llei general de la Seguretat Social, l'RD 1698/2011 o la legislació que els substituïska o complemente. Amb esta finalitat, l'empresa queda obligada a la contractació simultània d'una persona treballadora en situació de desocupació amb les condicions que s'establixen en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Artículo 13. 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/as Trabajadores/as.

2. Contrato a tiempo parcial.

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

3. Contrato formativo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los/as Trabajadores/as 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 por cien y un máximo del 50 por cien 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, entendiéndose 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 14. Jornada i horari

La jornada màxima anual durant la vigència del conveni és de 1.800 hores de treball efectiu a l'any. La jornada es podrà distribuir en la manera que preveu l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors al llarg de l'any i de tots els dies de la setmana. Esta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment.

Les persones treballadores que, en còmput anual, tinguen una jornada inferior continuaran tenint-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 l'empleada es trobe en el seu lloc de treball.

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

Per a totes les empreses, excepte en el cas del personal adscrit al departament de SAC (tant tècnics/tècniques com recaptadors/ores), departament d'atenció telefònica i gestió de comptes, personal de salons i cases d'apostes, i les persones treballadores de l'empresa CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA, es podrà establir un règim de torns que permetra tindre lliure la vesprada 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 perjudi que la direcció puga aplicar un altre tipus de distribució de la jornada en les ocasions o els 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 els centres de treball a 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/ores nocturns/urnes, per la seua naturalesa, els llocs de treball d'hostes/esses de saló, hostes/esses d'apostes, agents de frau i els del centre d'atenció telefònica, així com les persones treballadores que presten els seus servicis en els casinos, que així ho especifiquen, sense perjudi que puguen crear-se nous llocs d'identica naturalesa nocturna. El salari dels llocs esmentats s'establirà 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 descansos en jornades completes o en metàl·lic, que es fixaran 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.

Al personal de CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA, per la seua activitat particular, la direcció li comunicarà els canvis d'obertura i tancament que es produïsquen amb la màxima antelació possible, així com les variacions que estos comporten en els torns i els horaris del personal ja fixats. La direcció queda facultada per a modificar la distribució planificada en l'horari previst, d'acord amb les necessitats del personal que puguen sorgir en el transcurs de l'aplicació, tant si estes necessitats sorgeixen per causa de la substitució d'absents, malalts/altas, etc., com per necessitats d'adequació del servici al públic. Les hores de prolongació de la jornada habitual derivades d'aplicar el tractament que s'ha indicat en el paràgraf anterior no tindran caràcter d'extraordinàries i es descansaran, preferentment, mitjançant l'acumulació de jornades completes, llevat que hi haja un pacte individual en contra. La permuta de torns de treball entre treballadors/ores requerirà el consentiment de l'empresa.

CAPÍTULO 3
Tiempo de trabajo

Artículo 14. 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 6 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/as, 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 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 trabajadores/as nocturnos/as por su propia naturaleza los puestos de trabajo de azafatos/as de salón, azafatos/as 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'establix una borsa d'hores del 30 % per persona treballadora perquè es distribuísca de manera irregular al llarg de l'any natural.

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

Article 15. Jornada per al personal de ruta tècnica i recaptació del SAC

S'establix per als/a les treballadors/ores de la ruta tècnica i recaptació del SAC, per la seua especial naturalesa, una distribució específica de la jornada de dilluns a diumenge a través de torns rotatius. En cas que es treballe en una setmana durant dissabte i diumenge, tindran dos dies de descans la setmana immediatament posterior. Es procurarà que tinguen, almenys, dos caps de setmana de dissabte i diumenge al mes. Anualment, s'establiran, durant el primer trimestre, els torns i els horaris de treball.

El personal de ruta tècnica i recaptació del SAC tindrà, com a mínim, 10 caps de setmana de qualitat, a banda dels que s'inclouen en les seues vacances, que comprenga el dissabte i el diumenge o el diumenge i el dilluns.

Article 16. Vacances

El personal afectat per este conveni col·lectiu tindrà dret a 30 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 els 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, de manera que un d'estos serà de 21 dies, els quals es gaudiran, preferentment, entre juny i setembre.

Els torns de vacances els establirà la direcció de les empreses, que els comunicarà al comitè intercentres 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'establix el sistema de sorteig i torn rotatori.

Per a les persones treballadores de CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA, atesa la seua activitat característica, el període concret de gaudi inclourà tot l'any natural mitjançant un torn rotatiu que s'establirà mitjançant un sorteig inicial que marcarà l'orde de preferència i que en els anys successius passaran a ocupar el lloc immediatament superior i a ocupar l'últim quan s'egote l'orde esmentat. Durant el primer trimestre de l'any, s'elaborarà el quadro de vacances juntament amb el calendari laboral, que s'exposarà en el centre i es notificarà 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 17. Llicències retribuïdes

Les persones treballadores afectades pel present conveni tindran dret a les llicències retribuïdes següents, sempre que es justifiquen degudament:

a) Dos dies laborals 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 les persones treballadores que no tinguen les carencies suficients per a accedir a la prestació per naixement per al/a la progenitor/a diferent de la mare biològica, i així ho acrediten davant de la direcció de l'empresa, gaudiran de 3 dies en cas de naixement de fill o filla, que es prorrogaran 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 es podran repartir entre les dates immediatament anteriors i posteriors a la celebració del matrimoni.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagen de fer dins de la jornada de treball.

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

Se establece para los/as trabajadores/as 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 16. Vacaciones

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a 30 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 21 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 MEDITERRÀNEO, 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 17. Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras afectadas por el 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/a distinto/a de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 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) 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.

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

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

Article 18. Reducció de la jornada per motius familiars

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

Qui, per raons de guarda legal, cuide directament algun/a menor en l'edat que s'establix legalment al respecte 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, com a mínim, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'esta.

Tindrà el mateix dret qui haja d'encarregar-se de l'atenció 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, i que no exercisca una activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu el present apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament d'esta, que haurà de comunicar per escrit.

Les parts acordaran, en el si del comitè intercentres, un protocol en el qual es fixen els 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 plantilla, el nombre de reduccions per centre de treball, etc.

Article 19. Excedències

L'excedència podrà 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 a conseqüència de la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

La persona amb, almenys, una antiguitat d'un any en l'empresa té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i de no més de cinc anys. Este dret només es podrà exercir una altra vegada pel mateix empleat o empleada si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

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

L'empresa concedirà preceptivament l'excedència voluntària per un període de no més d'un any quan hi haja fonaments seriosos degudament justificats d'orde familiar, finalització d'estudis, etc.; es perdrà el dret al reingrés en l'empresa si no el sol·licita quinze dies abans d'expirar el termini que se li va concedir. L'excedència regulada en este article s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima d'1 mes a la data d'efectivitat d'esta.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a atendre cada fill/a, tant biològic com adoptat, a comptar de la seua data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Els/les fills/filles successius/ives donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que s'estava gaudint. Quan els/les dos progenitors/ores treballen, només un/a d'ells/elles podrà exercir este dret.

f) Un día hàbil, 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 al efecto.

Artículo 18. 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 14 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/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse 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 esta que deberá comunicar por escrito.

Las partes acordarán, en el seno de la comitè intercentros, 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 19. 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 imposibilite 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 esta.

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 excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos/as progenitores/as trabajen, solo uno/a de ellos/as podrá ejercitar este derecho.

El període en què el treballador o la treballadora estiga en situació d'excedència, d'acord amb el que s'establix en este ordinal, serà computable a l'efecte d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals l'haurà de convocar la direcció, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

Les persones treballadores, en el supòsit de permís per naixement, podran sol·licitar l'excedència amb reingrés automàtic a la finalització d'este, per un període màxim de tres anys. Les empreses podran fer contractes temporals que finalitzaran quan es reincorpore la persona treballadora amb excedència.

Els/les treballadors/ores també tindran dret a un període d'excedència, d'una duració de no més de dos anys, per a atendre un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix/a i no exercisca una activitat retribuïda. En cap cas es podrà fer ús de l'excedència que es preveu en este apartat per a atendre un/a fill/a major de tres anys pel mer fet de l'edat que té.

Així mateix, podrà sol·licitar passar 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 20. Suspensió del contracte per naixement, adopció o acolliment

En els supòsits de naixement d'un/a 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, en cada moment, establisca la normativa vigent i en les condicions d'ampliació en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples que, així mateix, estiguen vigents en cada moment. Esta 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'este conveni col·lectiu.

La persona treballadora que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement d'un/a fill/a, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx 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'esta suspensió.

La suspensió del contracte a la qual es referix este article es podrà obtindre una vegada haja transcorregut la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos, en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, mitjançant un acord previ entre l'empresari/ària i la persona treballadora, i d'acord amb el que es determine reglamentàriament respectant, en tot cas, el que s'establix en l'article 48.4 de l'Estat dels Treballadors.

La persona interessada haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a l'inici de la suspensió del contracte per este motiu, llevat que opte per gaudir d'esta immediatament després del permís establert legalment o convencionalment, cas en què haurà de preavisar d'esta circumstància en el termini establert.

CAPÍTOL 4 Salari

Article 21. 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, i BANEGRAS UNIÓN, SAU

Per a l'any 2024 s'establix la taula següent, que identifica els salaris base de grup anual a temps complet amb inclusió de les pagues extra-

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 de este, por un período máximo de tres años. Las empresas podrán realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse la persona 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/a 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/a 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 20. 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 una vez transcurrida la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses, en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, previo acuerdo entre el/la empresario/a y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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 21. Estructura salarial y Salario Base de las empresas Operadoras de Juego: 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

Para el año 2024 se establece la siguiente Tabla que identifica los Salarios Base de Grupo anual a tiempo completo y con inclusión de

ordinàries per al col·lectiu de persones treballadores de les empreses meritades, expressades en euros.

GRUP I	15.876
GRUP II	16.000
GRUP III	21.000
GRUP IV	25.000

Els increments salarials per a l'exercici 2025 i la resta dels anys de vigència del conveni els pactaran la comissió negociadora que es constituirà per a tal fi durant el mes de gener de cada un dels anys naturals i, posteriorment, es registraran i publicaran les taules en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Article 21 bis. Estructura salarial i salari base de CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA.

A causa de la seua particular activitat, s'establix, pel que fa al col·lectiu que presta els seus servicis a CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA, que:

A) Les retribucions de les persones treballadores que s'inclouen en l'àmbit d'aplicació d'este conveni es distribuïran 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 pertinença a un d'estos. És el salari mínim de contractació.

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

Per a l'any 2024 es manté la taula que identifica els salaris base anuals a temps complet amb la inclusió de les pagues extraordinàries per al col·lectiu de persones treballadores que s'arrepleguen en el Conveni col·lectiu de treball d'empreses del Grupo Acrismatic, publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) el 17 de febrer de 2023, amb número 9536, pel qual l'empresa ha de garantir el salari mínim interprofessional (SMI) que s'establisca per l'esmentat exercici 2024 tenint en compte tots els conceptes salarials. Així mateix, es mantindran per a l'exercici 2024 els punts de repartiment de propina que s'indiquen en la taula esmentada.

Els increments salarials per a l'exercici 2025 i la resta dels anys de vigència del conveni els pactaran la comissió negociadora que es constituirà per a tal fi durant el mes de gener de cada un 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 el salari base de categoria o nivell.

Pagues extraordinàries.

S'acorda el prorrateig en 12 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 haja estat percebent 14 pagues amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, s'establix un termini de 3 mesos per a posar en coneixement de la direcció la seua voluntat de continuar percebent estes 14 pagues, en cas contrari, en virtut del present article, es consolidarà la percepció de 12 pagues.

En el cas que alguna persona treballadora que haja estat percebent 14 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 estes 14 pagues, les pagues d'estiu i Nadal que l'empresa abone a les persones treballadores cada any estaran integrades pel salari base de nivell/categoria i, si és el cas, pel complement personal absorbible. La primera es farà efectiva el 20 de juny i la segona, el 20 de desembre de cada any. En la d'estiu, el període

pagas extraordinarias para el colectivo de personas trabajadoras de las meritadas empresas, expresadas en euros.

GRUPO I	15.876
GRUPO II	16.000
GRUPO III	21.000
GRUPO IV	25.000

Los incrementos salariales para el ejercicio 2025 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 21. bis. Estructura salarial y Salario Base de CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA

Debido a su particular actividad, se establece respecto al Colectivo que presta sus servicios en CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, 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 2024 se mantiene la tabla que identifica los salarios base anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de personas trabajadoras recogida en el Convenio colectivo de trabajo de empresas del Grupo Acrismatic, publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) en fecha 17 de febrero de 2023, con número 9536, debiéndose garantizar por parte de la empresa el salario mínimo interprofesional (S.M.I.) que se establezca para el citado ejercicio 2024 teniendo en cuenta todos los conceptos salariales. Asimismo, se mantendrán para el ejercicio 2024 los puntos de reparto de propina indicados en la citada Tabla.

Los incrementos salariales para el ejercicio 2025 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 14 pagas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece un plazo de 3 meses para poner en conocimiento de la Dirección de su voluntad de continuar percibiendo dichas 14 pagas, en caso contrario, en virtud del presente artículo se consolidará el percibo de 12 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 14 pagas, las Pagas de verano y Navidad que la empresa abonará a sus personas trabajadoras 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 meritació es produirà de l'1 de gener al 30 de juny i en la de Nadal, de l'1 de juliol al 31 de desembre, i es regularitzaran les incidències que es puguen produir i que afecten estes retribucions des del pagament fins al final del període de meritació.

Plus de productivitat.

1. Durant la vigència del present acord i per als nivells professionals identificats en la taula, l'empresa desenvoluparà un indicador que analitze el nivell de productivitat mensual, semestral o anual, en funció dels resultats econòmics del casino. D'este indicador es podrà desprendre un plus de productivitat, a repartir entre totes les persones treballadores dels nivells meritats afectades pel conveni, el qual s'instrumentalitzarà mitjançant un complement de productivitat variable no consolidable.

2. L'empresa estableix que el repartiment del plus de productivitat meritat es farà:

Respecte als criteris, els indicadors per al repartiment del plus de productivitat seran els següents: NIVELLS I LLOCS DE TREBALL, ABSENTISME, POLIVALÈNCIA, IDIOMES, PUNTUALITAT.

El plus de productivitat al qual es fa referència s'abonarà a partir de l'1 de juliol de 2024 amb caràcter mensual, i la part variable es generarà des del dia 26 del mes anterior fins al dia 25 del mes en curs i s'aplicaran, per al càlcul, els indicadors que s'han exposat abans respecte dels resultats econòmics del casino del període comprés entre el 26 del mes anterior i el 25 del mes de meritació, sempre d'acord amb els criteris que estableix la direcció del casino per al repartiment en cada moment.

El complement de productivitat meritat es dividirà entre una quantitat mensual fixa i una variable, sobre la base de la taula següent per a una persona treballadora a temps complet:

NIVELLS/CATEGORIES	PUNTS CPV FIX	PUNTS CPV VARIABLE
Auxiliar de màquines 2a Caixer/a / recepcionista 2a Recepcionista Crupier 3a Auxiliar de cuina Valet 2a Agent de seguretat Informàtic/a Comercial Tènic/a de manteniment Auxiliar d'aprovisionament Auxiliar administratiu/iva	1	1
Auxiliar de màquines 1a Caixer/a / recepcionista 1a Crupier 2a Ajudant de cuina Valet 1a Subcap de seguretat Administratiu/iva Subcap de manteniment	2,3	2,3
Subcap de caixa Crupier 1a Cuiner/a Supervisor/a 2a	3,6	3,6
Cap de taula / crupier Cap de taula / crupier 2a Cap de cuina 2a Supervisor/a 1a Cap de caixa	4,9	4,9
Cap de cuina	6,2	6,2

*S'estableix la quantitat de //40,00 €// bruts equivalents a 1 punt de CPV.

3. Per a participar en el plus de productivitat regulat en el present article, és necessària una antiguitat de 6 mesos en l'empresa i prestar els servicis en un centre de treball en el qual es practiquen jocs d'atzar, és a dir, en un casino, a excepció del personal que presta les seues funcions en centres de treball diferents.

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 los niveles profesionales identificados en la Tabla, 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 productividad a repartir entre todas las personas trabajadoras de los meritados niveles afectadas por el convenio, que se instrumentalizará mediante un complemento de productividad variable no consolidable.

2. La empresa establece que el reparto del del meritado plus de productividad se realizará:

Con respecto los criterios como indicadores para el reparto del Plus productividad serán los siguientes: NIVELES Y PUESTOS, ABSENTISMO, POLIVALENCIA, IDIOMAS, PUNTUALIDAD.

El referido plus productividad se abonará a partir del 1 de julio de 2024 con carácter mensual, devengándose la parte variable desde el día 26 del mes anterior al día 25 del mes en curso, aplicando para el cálculo los indicadores antes expuestos respecto de los resultados económicos del Casino del periodo comprendido entre 26 del mes anterior al día 25 del mes de devengo, y siempre de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección del Casino para el reparto en cada momento.

El meritado complemento productividad se dividirá entre una cantidad mensual fija y una variable, en base a la siguiente Tabla para una persona trabajadora a tiempo completo:

NIVELES/CATEGORÍAS	PUNTOS CPV FIJO	PUNTOS CPV VARIABLE
Auxiliar de máquinas 2ª Cajero/a / Recepcionista 2ª Recepcionista Croupier 3ª Auxiliar de cocina Valet 2ª Agente de seguridad Informático/a Comercial Técnico/a mantenimiento Auxiliar aprovisionamiento Auxiliar administrativo/a	1	1
Auxiliar de máquinas 1ª Cajero/a / Recepcionista 1ª Croupier 2ª Ayudante de cocina Valet 1ª Subjefe de seguridad Administrativo/a Subjefe/a mantenimiento	2,3	2,3
Subjefe de caja Croupier 1ª Cocinero/a Supervisor/a 2ª	3,6	3,6
Jefe/a de mesa/Croupier Jefe/a de mesa/Croupier 2ª Jefe/a de cocina 2ª Supervisor/a 1ª Jefe/a de caja	4,9	4,9
Jefe/a de cocina	6,2	6,2

*Se establece la cantidad de //40,00 €// bruts equivalents a 1 punto de CPV.

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.

Pagament de bestretes.

Els/les treballadors/ores que ho necessiten podran sol·licitar un avançament a l'empresa. Per a fer-ho, necessitaran presentar una sol·licitud per escrit a 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 arplega 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 25 del mes en curs i té en compte els dies efectivament treballats. El percentatge de repartiment es fixa en el 45 %, que es distribuirà entre les persones treballadores afectades pel conveni en proporció als punts assignats segons el nivell retributiu i la jornada, per a la qual cosa pren en consideració, per als temps parcials, els dies laborals treballats l'any natural. La resta es destinarà íntegrament a atendre els costos del personal i els servicis socials a favor del/de la client/a i el personal i tots els gastos que es consideren convenients per al bon fi de l'activitat a la qual es dedica.

La meritació de la propina per a les persones treballadores que presten els seus servicis amb jornada parcial es realitzarà de manera proporcional a les jornades treballades, és a dir, per a calcular-la, obtindrà el punt de propina per dia treballat d'acord amb la fórmula següent: (punt de propina assignat al nivell o la categoria x 12 mesos) / 365 dies = punt de propina per dia treballat.

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

Incentiu WIN de màquines.

1. Les persones treballadores que presten els seus servicis en la sala de joc del casino, els nivells professionals de les quals s'identifiquen en la taula del plus de productivitat d'este article, tindran dret a la percepció, amb caràcter anual, d'un incentiu WIN de màquines, sempre que la quantitat mitjana mensual recaptada de les màquines d'atzar del casino (WIN de màquines) entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any supere la quantitat necessària per a cobrir els costos del casino, que fixarà anualment l'empresa.

2. L'empresa estableix que el repartiment de l'incentiu WIN de màquines meritat es farà sobre la base dels trams següents:

TRAM	% WIN DE MÀQUINES
1	0,00 %
2	2,50 %
3	3,00 %
4	3,50 %
5	4,00 %
6	4,50 %
7	5,00 %

L'empresa fixarà anualment les quantitats associades a cada tram de manera independent en cada casino, sobre les quals haurà d'informar les persones treballadores.

Una vegada conegut l'import final, es repartirà entre les persones treballadores que presten els seus servicis en la sala de joc del casino dels nivells professionals esmentats. Este import es generarà d'una manera proporcional a la jornada treballada tenint en compte, en qualsevol cas, l'absentisme (fins i tot, justificat) d'acord amb l'escala següent:

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 del/de la cliente/a personal y cuantos otros gastos estimen convenientes para el buen fin de la actividad a la que se dedica.

El devengo de la propina para las personas trabajadoras que presten sus servicios con jornada parcial se realizará de forma proporcional a las jornadas trabajadas, es decir, para su cálculo obtendrá el punto de propina por día trabajado arreglo a la siguiente fórmula: (Punto de propina asignado al nivel o categoría x 12 meses) / 365 días = Punto de propina por día trabajado.

Tendrán derecho a la propina los/as trabajadores/as que presten su 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.

Incentivo WIN de Máquinas.

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, cuyos niveles profesionales estén identificados en la Tabla del plus productividad del presente artículo, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Máquinas, siempre y cuando la cantidad media mensual recaudada de las máquinas de Azar del Casino (WIN de máquinas) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, supere la cantidad necesaria para cubrir los costes del Casino, que será fijada por anualmente por la empresa.

2. La empresa establece que el reparto del meritado Incentivo WIN de Máquinas, se realizará en base a los siguientes tramos:

TRAMO	% WIN DE MÁQUINAS
1	0,00 %
2	2,50 %
3	3,00 %
4	3,50 %
5	4,00 %
6	4,50 %
7	5,00 %

La empresa fijará anualmente las cantidades asociadas a cada tramo de forma independiente en cada Casino, debiendo informar a las personas trabajadoras de las mismas.

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino de los citados niveles profesionales, devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:

DIES D'ABSENTISME (fins i tot, justificat), durant el període de meritació de l'incentiu	Percentatge que es percebrà
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 els 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 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 rang i l'àmbit) varia 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 manera que, si augmenta la càrrega fiscal, el percentatge de repartiment disminuirà, i si disminueix la càrrega fiscal, el percentatge del repartiment augmenta.

L'abonament del present incentiu s'efectuarà en el primer trimestre de cada any.

Incentiu WIN de taules de joc.

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis en la sala de joc del casino, els nivells professionals de les quals estiguen identificats en la taula del plus de productivitat d'este article, tindran dret a la percepció, amb caràcter anual, d'un incentiu WIN de taules de joc sempre que la quantitat mitjana mensual 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 necessària per a cobrir els costos del casino, la qual fixarà anualment l'empresa.

2. L'empresa establirà que el repartiment de l'incentiu WIN de màquines meritat es farà sobre la base dels trams següents:

TRAM	% WIN DE TAULES DE JOC
1	0,00 %
2	2,50 %
3	3,00 %
4	3,50 %
5	4,00 %
6	4,50 %
7	5,00 %

L'empresa fixarà anualment les quantitats associades a cada tram de manera independent en cada casino, sobre les quals haurà d'informar les persones treballadores.

Una vegada conegut l'import final, es repartirà entre les persones treballadores que presten els seus serveis en la sala de joc del casino dels nivells professionals esmentats i es meritara de manera proporcional a la jornada treballada tenint en compte, en qualsevol cas, l'absentisme (fins i tot, justificat) d'acord amb l'escala següent:

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

DÍAS DE ABSENTISMO (aún justificado), durante el periodo de devengo del incentivo	Porcentaje a percibir
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 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.

Incentivo WIN de Mesas de Juego.

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino, cuyos niveles profesionales estén identificados en la Tabla del plus de productividad del presente artículo, tendrán derecho al percibo, con carácter anual, de un incentivo WIN de Mesas de Juego, siempre y cuando la cantidad media mensual 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 necesaria para cubrir los costos del Casino, que será fijada por anualmente por la empresa.

2. La empresa establece que el reparto del meritado Incentivo WIN de Máquinas, se realizará en base a los siguientes tramos:

TRAMO	% WIN DE MESAS DE JUEGO
1	0,00 %
2	2,50 %
3	3,00 %
4	3,50 %
5	4,00 %
6	4,50 %
7	5,00 %

La empresa fijará anualmente las cantidades asociadas a cada tramo de forma independiente en cada Casino, debiendo informar a las personas trabajadoras de las mismas.

Una vez conocido el importe final, se procederá a su reparto entre las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Sala de Juego del Casino de los citados niveles profesionales, devengándose de forma proporcional a la jornada trabajada, teniendo en cuenta, en cualquier caso, el absentismo (incluso justificado) de acuerdo con la siguiente escala:

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

El percentatge establert per a la diferència del WIN de taules de joc s'aplicarà sempre que les condicions tributàries i fiscals sobre taules de joc actuals continuen vigents, és a dir, sempre que es mantinguen els mateixos trams i tipus impositius de l'escala de la taxa sobre jocs de taula de casinos. Si qualsevol norma (independentment del rang i l'àmbit) variara els trams i/o 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/trams, de manera que, si augmenta la càrrega fiscal, el percentatge de repartiment disminueix, i si disminueix la càrrega fiscal, el percentatge de repartiment augmenta.

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

Comissió del grup de servei d'assistència a sala.

Els/les treballadors/ores 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 que resulte d'esta àrea, el qual s'abonarà en els tres mesos següents a la meritació d'este com a una comissió sobre el benefici. Els percentatges de participació variaran segons la categoria professional. Per al càlcul de la quantia que corresponga abonar en funció del percentatge aplicable, es tindrà en compte l'absentisme, que serà constitutiu de penalització, encara que estiga justificat.

CAPÍTOL 5

Seguretat i salut laboral

Article 22. Seguretat i salut laboral

La protecció de la salut dels treballadors i les treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts firmants i es considera que, per a assolir-lo, es requereix establir i planificar una acció preventiva en els centres de treball que tinguen com a finalitat l'eliminació o la reducció dels riscos en l'origen a partir de l'avaluació d'estos, per la qual cosa s'adoptaran 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 totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels/de les treballadors/ores seran aplicables les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa concordant.

Comitè de seguretat i salut. Durant el primer any de vigència del present conveni, es constituirà el comitè de seguretat i salut intercentres, que serà únic per a totes les empreses afectades per este 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 mitjançant un reglament de funcionament intern. El comitè de seguretat i salut es podrà organitzar, per al millor funcionament, segons determine el reglament esmentat. La competència del comitè de seguretat i salut intercentres arribarà 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. Les persones membres del comitè per la part de l'empresa les designarà la direcció de l'empresa que el presidirà.

Protecció respecte a la situació de les treballadores embarassades i les 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 una menció especial en el cas de les treballadores que presten servicis 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 esmentades treballadores, l'empresari/ària adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc mitjançant l'adaptació de

El porcentaje establecido para la diferencia del WIN de mesas de juego, 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.

Comisión grupo servicio asistencia a sala.

Los/as trabajadores/as del Grupo III, Servicio de Asistencia a Sala, a excepción del/de 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 22. 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.

Comitè de seguridad y salud. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, se constituirá el comitè de seguridad y salud Intercentros, que será único para todas las empresas afectadas por el 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 comitè 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 comitè de seguridad y salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento según determine el referido reglamento. La competencia del comitè 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 trabajadores y trabajadoras, y 8 representantes de la empresa. Las personas miembro 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 presten 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/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposi-

les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, quan siga necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no siga possible o si, malgrat esta 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 servicis 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 la treballadora, esta haurà d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els/les representants dels/de les treballadors/ores, la llista dels llocs de treball exempts de riscos a este efecte. El canvi de lloc o funció es durà a terme d'acord amb les regles i els 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 li permeta la reincorporació al lloc anterior. En el cas que, encara que s'aplicaren les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi haguera un lloc de treball o una funció compatible, es podrà destinar la treballadora a un lloc que no corresponga al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si este canvi de lloc no resultara tècnicament o objectivament possible, o no es poguera exigir raonablement per motius justificats, es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, d'acord amb el que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a protegir la seua seguretat o la seua salut i mentres persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

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

Article 23. Treballs de col·lectius especials

D'acord amb el pla de prevenció i les condicions específiques de treball, quan hi haja una recomanació mèdica oficial, s'intentarà situar la dona embarassada en llocs adequats al seu estat físic. No obstant això, les parts reconeixen i assumixen la dificultat o la inexistència de llocs en els quals el treball no s'efectue en una posició alçada o dempeus i sense manipulació de càrregues, la qual cosa limita de manera important les possibilitats reals de coadjuvar amb alguna prescripció mèdica contrària a esta realitat. Respecte als/a les treballadors/ores amb disfuncionalitat, es reconeix la política activa de l'empresa per a l'adaptació de llocs de treball i la contractació d'este col·lectiu especial.

Article 24. Complement per incapacitat temporal

En el cas de situació legal d'incapacitat temporal (IT), en què la Seguretat Social o la mútua patronal reconeix el pagament de prestacions, l'empresa les complementarà d'acord amb el que s'indica 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 perjudi del que es disposa en l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors, segons s'establix a continuació:

Per al supòsit d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, regirà el sistema següent:

a) En les dos 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 reunisquen els requisits següents:

a dicho riesgo, a través de una adaptació 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 conservará 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/la médico/a que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 23. 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 coadyuvar en con alguna prescripción médica contraria 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 24. 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 tots els comunicats de baixa i confirmació es presenten dins del termini i en la forma corresponent. Que complisquen amb l'obligació d'acudir a les 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'este procés, en els supòsits següents:

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

Treballadors/ores en situació d'incapacitat temporal a conseqüència de patir un quadro clínic diagnosticat com a «malaltia rara».

Per al supòsit d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals o accident laboral, l'empresa complementarà, des del primer dia, les prestacions corresponents a la persona treballadora i li abonarà fins al 100 % del salari base.

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

Article 25. Jubilació anticipada i parcial

Durant la vigència d'este conveni les parts firmants s'ajustaran al que dispose la normativa específica sobre esta matèria.

CAPÍTOL 6 *Acció social*

Article 26. 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 d'almenys un any.

Article 27. Natalitat i adopció

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

Article 28. Bestretes i préstecs

Els treballadors i les treballadores que necessiten i decidisquen sol·licitar un préstec a l'empresa han de dirigir una sol·licitud a la direcció de l'empresa, que l'estudiarà i decidirà si el concedeix o no.

Els préstecs que es concedisquen es regiran pel règim següent:

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

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

En el supòsit de ser baixa en l'empresa, per la causa que siga, en cas d'haver-hi saldo pendent de cancel·lació, s'haurà de liquidar íntegrament a la data de la baixa, la qual determinarà la data exigible per a fer-ho.

Article 29. Diversitat funcional

El personal que tinga a càrrec seu algun familiar de fins a primer grau de consanguinitat, amb un grau igual o superior al 33 % de discapacitat, rebrà mensualment una ajuda de 275 euros, condició que s'haurà d'acreditar mitjançant el certificat corresponent. No obstant això, este dret no es meritara quan la persona discapacitada faça qualsevol activitat per compte propi o alié, de la qual obtinga rendes que, sumades a l'ajuda esmentada, superen l'import anual del salari mínim interprofessional multiplicat per 1,5.

Article 30. Assegurances col·lectives

L'empresa contractarà una pòlissa del ram de vida i accidents, el capital de la qual 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.

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 25. 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 26. Matrimonio y Parejas de Hecho

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

Artículo 27. 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 28. 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:

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

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 29. 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 30. 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.

CAPÍTOL 7
Règim disciplinari

Article 31. 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'estos retards no es deriven perjudis greus per al treball que l'empresa li haja encarregat, cas en què es qualificarà de greu o molt greu.

Es considerarà, a este efecte, l'excés de temps utilitzat per a esmorzar. Sempre que estes 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 és el cas. 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 sobre qualsevol incidència que repercutisca en el seu treball.

5. No donar l'avís immediat dels desperfectes o les anormalitats observades en les màquines, els aparells o els materials a càrrec seu.

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

7. Vestir incomplint el codi de vestimenta.

8. Les disputes o els 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 les normes dictades per l'empresa, sempre que, per la transcendència i gravetat d'estos, no puguen considerar-se greus o molt greus.

10. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències del centre de treball o durant actes de servici, les quals es qualificaran de greus o molt greus si el públic presencia estes situacions.

11. La negligència o el descuit en el treball que afecte la bona marxa del servici. En el supòsit que esta falta causara perjudi a l'empresa, podria qualificar-se de greu o molt greu.

Article 32. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Quatre faltes de puntualitat durant trenta dies naturals sense causa justificada. Es considerarà falta de puntualitat l'excés de temps utilitzat per a esmorzar, si és el cas. Sempre que estes faltes excedisquen els trenta minuts en un mes.

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

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

4. La reincidència en faltes lleus, encara que siguen de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i si hi ha hagut una comunicació escrita.

5. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es troben amb facultats de dirigir o organitzar l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball, inclosos els protocols d'actuació que, per a una activitat específica, l'empresa tinga normalitzats o els protocols de seguretat. Si la desobediència és reiterada o implica una violació manifesta de la disciplina en el treball, o se'n deriva un perjudi per a l'empresa o per a les persones, es podrà qualificar 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 firmant per ell/a.

CAPÍTULO 7
Régimen disciplinario

Artículo 31. Faltas 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 32. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

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

10. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si, a conseqüència d'este, s'origina un perjudici greu per a l'empresa o s'ha causat un risc a la integritat de les persones, esta falta es considerarà molt greu.

11. La participació, 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 a perjudicat/ada el/la client/a.

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 comunicats de confirmació corresponents que, si és el cas, es generen.

17. La falta de neteja i 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 33. Faltes molt greus

Es consideraran 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 deguda.

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

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 fer activitats que perjudiquen la recuperació de la incapacitat temporal.

5. El frau, la deslleialtat o l'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 l'autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial per dedicar-se, dins o fora de la jornada laboral, a desenvolupar per compte propi una activitat idèntica a la de l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguen en pugna oberta amb el servei.

7. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als/a les companys/anyes 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 la documentació reservades de l'empresa o revelar, a persones estranyes a esta, el contingut d'estes.

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

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta referida es du a terme prevalentment d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant (assetjament psicològic horitzontal).

11. Assetjament moral: Tota conducta que supose una situació de fustigació cap a l'empleat o l'empleada, així com a companys/anyes sobre els quals s'exercisquen conductes de violència psicològica.

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

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

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 33. 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 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/as compañeros/as 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/as.

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/as 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. Les discussions amb altres treballadors o treballadores en presència del públic o que transcendisca a este.

15. L'embraguesa habitual o el 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'este si es porta l'uniforme d'empresa i afecta la imatge d'esta.

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, utensilis, ferramentes, 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 deguda.

18. Ús negligent o mal ús dels béns de l'empresa quan se n'ha autoritzat la utilització fora de les dependències de l'empresa, encara que siga 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 amovibles. De la mateixa manera, l'extracció d'informació de l'empresa a qualsevol dispositiu d'emmagatzematge o per qualsevol altre mitjà, sense permís d'esta.

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

21. La utilització de qualsevol dispositiu particular de tipus màquinar 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-les indegudament.

23. Accedir als sistemes per als quals no s'està autoritzat/ada degudament mitjançant la utilització de mitjans o tècniques que permeten vulnerar la seguretat o utilitzar credencials que no s'hi corresponguen.

24. No avisar amb la diligència suficient de la pèrdua de la targeta d'accés, la qual cosa pot posar en risc 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 que provoqe la baixada de l'índex de vendes o la productivitat, o que ocasione un perjudicament econòmic a l'empresa de manera intencionada.

28. L'incumpliment de les disposicions administratives que regulen l'activitat d'explotació de màquines recreatives de jocs d'atzar, sobretot si d'este incumpliment es deriven responsabilitats per a l'empresa.

29. Exigir o demanar pels seus servicis una remuneració o premis de tercers, de la manera o amb el pretext que siga.

30. La imprudència en acte de servicis, si implicara un risc d'accident per a un mateix o per als companys/anyes o personal i públic, o un 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. Aceptar favors o recompenses de qualsevol índole en perjudicament dels interessos de l'empresa.

33. L'incumpliment de les prohibicions del Reglament de casinos, en concret:

a) Entrar o quedar-se en les sales de joc fora de les seues hores de servicis.

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

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

d) Concedir préstecs als/a les jugadors/ores.

e) Portar trage amb butxaques, si no s'està autoritzat.

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 extravío 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. 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 pretexto que para la donación se emplee.

30. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as 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 fitxes, plaques o diners durant el seu servici a l'interior del casino d'una manera diferent de les que es preveuen en les normes de funcionament dels jocs o guardar-los de manera que la procedència o la utilització d'estos no es puguen justificar o resulte impropedent.

34. No respectar, malgrat conèixer les mesures o les normes de seguretat i higiene, per negligència, descuit o per voluntat pròpia, les mesures de protecció i prevenció derivades de la planificació de l'activitat preventiva i, molt especialment, negar-se a usar correctament els equips de protecció individual (EPI).

Article 34. Règim de sancions

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

Per a la imposició de sancions, se seguiran els tràmits que es preveuen en la legislació general.

Article 35. Sancions màximes

Les sancions que es podran imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

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

3. Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de setze dies fins a seixanta dies; acomiadament.

Article 36. Prescripció

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

CAPÍTOL 8

Drets de representació sindical

Article 37. Acció sindical

Les parts firmants, per les presents estipulacions, ratifiquen la seua condició d'interlocutors/ores vàlids/vàlides i es reconeixen com a tals, amb vista a instrumentar, a través de les seues organitzacions, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i que tendisquen a facilitar la resolució de tots els conflictes i els problemes que susciten la seua dinàmica social. L'acció sindical en l'empresa es regularà pel que es 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 38. Sindicats

Les empreses respectaran el dret de totes les persones treballadores a sindicarse lliurement i admetran que els treballadors i les treballadores afiliats/ades 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 un treballador o treballadora o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seua afiliació o la seua activitat sindical. Els sindicats podran remetre informació a totes les empreses en les quals dispose d'una afiliació suficient i apreciable a fi que esta es distribuísca fora de les hores de treball i sense que, en cap cas, l'exercici d'esta pràctica poguera interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Article 39. Tauler d'anuncis

Les empreses han de posar a la disposició del seu personal, en un lloc visible que no pertorbe l'organització del treball, taulers d'anuncis en els quals les persones o les entitats jurídiques puguen penjar els comunicats que consideren d'interés, i és obligatori notificar a l'empresa els textos o els anuncis que s'hi pengen.

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 impropedente.

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 34. 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 35. 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 36. 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 37. 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 instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social. La acción sindical en la empresa se regulará 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 38. Sindicatos

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas 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 39. Tablón de anuncios

Las empresas deberán poner a disposición de su personal, y en lugar visible que no perturbe la organización del trabajo, tablones 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.

Article 40. Garanties sindicals

Cap integrant del comitè d'empresa o delegat o delegada del 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 este es produïska mitjançant una revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es base en l'actuació del treballador o la treballadora en l'exercici legal de la seua representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïxen a altres causes, s'ha de tramitar un expedient contradictori, en el qual s'oïran, a més de la persona interessada, el comitè d'empresa o els delegats o delegades restants del personal i del sindicat al qual pertanga, en el cas que es trobe reconegut com a tal en l'empresa. Tindran prioritat de permanència en l'empresa o el 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/ades en la seua promoció econòmica o professional per causa o a raó de l'exercici de la seua representació.

Podran exercir la llibertat d'expressió sobre les matèries pròpies de la seua representació en l'interior de l'empresa, amb la qual cosa podran publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, les publicacions d'interés laboral o social; tot això ho hauran de comunicar prèviament a l'empresa i hauran d'exercir estes tasques d'acord amb la normativa legal vigent a este efecte. Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina.

Es podrà dur a terme, en cada empresa, l'acumulació d'hores de les diferents persones membres del comitè i els representants del personal en un o diversos dels seus components, sense depassar el màxim total que determina la llei, de manera que poden rellevar-los o rellevar-les dels treballs, sense perjudi de la seua remuneració.

Igualment, es podran acumular, per períodes trimestrals, les hores sindicals que corresponen a cada delegat o delegada o integrant del comitè.

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

Segons el que s'establix en l'apartat anterior i sense sobrepassar el màxim legal, es podran consumir les hores retribuïdes de què disposen les i els membres de comitès o representants unitaris, a fi de preveure la seua assistència als cursos de formació o altres entitats.

Article 41. Comitè intercentres Grup Acrismatic

1. A l'empara del que s'establix 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 les matèries que excedisquen les competències pròpies dels comitès de centre o els/les delegats/ades del personal, per ser qüestions que afecten diversos centres d'una mateixa empresa, especialment la negociació col·lectiva, que s'han de tractar amb caràcter general.

2. El nombre màxim de components del comitè serà de 9 membres, designats/ades pels sindicats d'entre els/les integrants de la representació legal dels/de les treballadors/ores. En la constitució d'esta es mantindrà 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; BALANZÀ, 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, i 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 tindre un lloc en el comitè intercentres.

3. Els canvis que es produïsqen en la representació amb motiu d'eleccions sindicals es tindran en compte amb caràcter anual i a 31 de desembre per a modificar, si és el cas, la composició del comitè intercentres. El comitè intercentres es regirà en el seu funcionament per les

Artículo 40. 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 legal 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 retribuidas que la Ley determina.

Se podrá llevar a cabo en cada empresa la acumulación de horas de las distintas personas miembro del Comité y representantes 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 comité.

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 retribuidas de que disponen las y los miembros de Comités o representantes unitarios, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a cursos de formación u otras entidades.

Artículo 41. Comité 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 comitès 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; BALANZÀ, 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; 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

normes que s'establixen 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. Tots els gastos derivats de la celebració de les reunions del comitè intercentres seran a càrrec de l'empresa, amb l'autorització i la justificació prèvies.

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

5. Negociarà tot el que s'ha referenciat en els articles 21 i 21 bis del present conveni.

6. Per a prendre decisions que afecten una de les dos 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, i BANEGRAS UNIÓN, SAU), com l'àrea de casinos (CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, SA), es requerirà el vot majoritari de la representació de l'àrea afectada.

Classificació professional

Article 42. Classificació professional i àrees funcionals

Les persones treballadores que presten els seus servicis en les empreses que s'inclouen en l'àmbit d'este conveni es classificaran segons les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

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

Article 43. Grups professionals i llocs de treball

El personal que preste els seus servicis en les empreses l'àrea de negoci de les quals siga la d'operadora 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, i BANEGRAS UNIÓN, SAU) es classificarà en funció de les exigències professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, en algun dels grups professionals següents, que, amb contingut normatiu, es definixen:

Grup professional I. Criteris generals: tasques que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau total de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessiten una formació específica encara que, ocasionalment, puga ser necessari un període breu d'adaptació.

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

Grup professional III. Criteris generals: funcions que suposen la integració, la coordinació, el comandament i/o la supervisió de tasques diverses dutes a terme per un conjunt de col·laboradors/ores. De la mateixa manera, poden englobar tasques complexes, però homogènies, que, encara que no impliquen responsabilitat de comandament, tenen un grau alt 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 tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un grau alt d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors/ores d'una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional les funcions que suposen responsabilitats concretes per la gestió d'una o diver-

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 21 y 21 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, 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) como el área de CASINOS (CASINOS DEL MEDITERRANEO, SA), se requerirá el voto mayoritario de la representación del área afectada.

Clasificación profesional

Artículo 42. 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 43. Grupos profesionales y puestos de trabajo

El personal que preste sus servicios en las empresas cuya área de negocio sea la de operadora de juego (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) 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 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

ses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies emanades de la direcció, a qui han de retre comptes de la seua gestió. Funcions que suposen tasques tècniques d'una complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets que es volen aconseguir en un camp, amb un grau molt alt d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en este càrrec d'especialitat tècnica.

Si, en un 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 la comissió paritària.

Article 43 bis. Grups professionals i llocs de treball de CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA

Les persones treballadores que presten els seus servicis en l'àrea de negoci de casinos, això és, que presten els seus servicis en l'empresa CASINOS DEL MEDITERRÀNEO, SA, es classifiquen en funció de les exigències professionals, la formació i el contingut general de la prestació definida pel lloc de treball que ocupen prominentment, en algun dels grups professionals següents i en atenció als continguts específics que els definixen. Els grups professionals i les categories que s'indiquen i descriuen són merament enunciatius. Per això, no cal pretendre que tots hagen d'existir en tot moment ni que en cada grup professional dels enumerats s'incloguen tants llocs de treball com es descriuen i es definixen, ja que l'estructura real de la plantilla del casino la determinarà la direcció en funció de les necessitats de funcionament en cada moment.

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

Nivells: s'entendrà per nivells cada un dels nivells de responsabilitat, experiència i esforç en l'exercici eficaç dels llocs de treball. La llista dels grups professionals amb els 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 de 3a.

CAIXA/RECEPCIÓ

- Cap de caixa/recepció.
- Subcap de caixa/recepció.
- Caixer/a 1a - recepcionista 1a.
- Caixer/a 2a - recepcionista 2a.
- Recepcionista.

MÀQUINES

- Cap de màquines.
- Auxiliar de màquines 1a.
- Auxiliar de màquines 2a.

SEGURETAT

- Subcap de seguretat.
- Agent de seguretat.

GRUP II SERVICIS COMPLEMENTARIS

MANTENIMENT

- Subcap de manteniment.
- Tècnic de manteniment.

INFORMÀTICA

- Informàtic/a.

ADMINISTRACIÓ

- Administratiu/iva.
- Auxiliar administratiu/iva.
- Community manager.

ALTRES

- director/a comercial.
- Comercial.
- Responsable d'aprovisionament.
- Auxiliar d'aprovisionament.
- Operador/a de so.

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 43 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 2ª - recepcionista 2ª.
- Recepcionista.

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.

GRUP III SERVICI 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.
- Valet 1a.
- Valet 2a.

CAPÍTOL 10 *Altres drets socials*

Article 44. Polítiques d'igualtat

La comissió negociadora del present conveni comprén la necessitat de plasmar-hi clàusules que permeten fer realitat la incorporació plena i real de la dona al mercat laboral en igualtat de condicions que els hòmens i sense discriminació de cap mena.

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

- a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continuen cap esment que induisca a pensar que es dirigixen exclusivament a persones d'un sexe o l'altre.
- b) Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- c) En matèria de contractació, es promourà que, a igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.
- d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en les accions formatives que fan referència a les relacions interpersonals en l'empresa.
- e) El nomenclàtor de les diferents ocupacions s'elaborarà en un llenguatge no sexista.
- f) La retribució salarial que s'establix en este conveni, per a llocs d'igual valor, en els diferents nivells existents, serà idèntica independentment del gènere al qual pertanguen les persones que l'ocupen.

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

Així mateix, d'acord amb el que comprén la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre hòmens i dones, que arplega l'obligació, per a les empreses de 50 o més persones treballadores, d'elaborar un pla d'igualtat, aquelles empreses del grup que arriben a este nombre de persones treballadores es comprometen a elaborar un pla d'igualtat.

Article 45. Adhesió al Sistema de Formació Professional Contínua

Les parts que subscriuen este conveni col·lectiu s'adherixen als continguts del sistema de formació professional contínua vigent, regulat mitjançant el Reial decret 395/2007 i el IV Acord nacional de formació del sector comerç, amb vista a promoure el desenvolupament professional i personal de les persones treballadores, i contribuir amb això a l'eficàcia econòmica, la competitivitat i, en definitiva, a la prosperitat de l'empresa.

Article 46. 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 la informació als treballadors i treballadores, especialment pel que fa als rebuts de salaris, contractes, les còpies bàsiques i la firma digital. Esta 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 el tractament dels casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en el lloc de treball del Grupo Acrismatic

Declaració de principis.

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses que s'inclouen dins de l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està el «res-

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

Artículo 45. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Contínua

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 46. 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

pecte a les persones» com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, que té 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 que garantisca la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

En este mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, 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 les situacions d'assetjament i arbitra procediments específics per a previndre'l i donar via a les denúncies o les reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'este.

Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis enunciats anteriorment i, més concretament, les que este text identifique com a conductes d'assetjament són inacceptable; per tant, ha d'adoptar-se, en tots els nivells, un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant de qualsevol mena 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 estes mesures, es pretén garantir en les empreses uns 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.

Pel que s'ha exposat anteriorment, 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 hòmens (BOE 23), les parts firmants acorden el protocol següent:

Àmbit personal. Este protocol s'aplicarà a tot el personal de les empreses que s'inclouen en l'àmbit funcional de l'article 1 del present conveni col·lectiu que no tinguen un protocol propi.

Definicions i mesures preventives.

a) **Assetjament psicològic (mobbing):** s'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitze de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, la qual es manifeste a través de comportaments reiterats, fets, ordes o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un autoabandó del treball produint un dany progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exercix l'assetjament tinga alguna mena d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

L'assetjament psicològic es pot presentar de tres maneres:

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

ii. De manera horitzontal, quan es produïx entre persones del mateix nivell jeràrquic de manera que qui assetja busca, normalment, entorpir el treball de qui el patix amb la finalitat de deteriorar la seua imatge professional 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 de nivell jeràrquic inferior al de la presumpta víctima.

b) **Assetjament sexual:** d'acord amb el que estableix l'article 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en què es produïx 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:** d'acord amb el que estableix l'article 2.1.c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es defineix així la situació en què es produïx un comportament, en relació 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, 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 hòmens, com a actes discriminatoris, els quals són objecte de prohibició expressa en els principis de com-

«respeto a las personas» como 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 las 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 inaceptables, 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:

Àmbit personal. El presente protocolo se aplicará 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 acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta 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 presunta 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 el 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 princi-

tament i actuació, contra els quals es disposa d'una protecció especial atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

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

1. Sensibilitzar la plantilla, tant en la definició i les formes de manifestació de les diferents classes d'assetjament com en els procediments d'actuació determinats en este protocol, en cas de produir-se'n.

2. Respectar el principi de no tolerar estes conductes i utilitzar, si són necessàries, les mesures disciplinàries que es preveuen en la legislació laboral aplicable.

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

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

Procediment d'actuació.

Les empreses afectades per este protocol garantixen l'activació del procediment que es descriu a continuació quan es produïska una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe, per a la qual cosa es comptarà amb la participació dels/de les representants dels/de les treballadors/ores.

a) Principis del procediment d'actuació: el procediment d'actuació es regirà pels principis següents, que s'hauran d'observar en tot moment:

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

Prioritat i tramitació urgent.

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

Garantia d'actuació mitjançant l'adopció de les mesures necessàries, incloses, si és el cas, les de caràcter disciplinari contra la persona o les persones les conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe de les quals resulten provades, i en relació amb qui formule una imputació o denúncia falsa amb mala fe.

Indemnitat davant de represàlies, la qual cosa garantix que no es produirà cap tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència del fet que presente una denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar este procediment (sense perjudi de les mesures disciplinàries que puguen arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).

Garantia del fet que la persona assetjada puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions, si és la seua voluntat.

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

c) Iniciació del procediment: el procediment s'iniciarà quan s'informe els/les responsables de recursos humans del centre de treball de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, la qual cosa es podrà fer de qualsevol de les maneres següents:

1. Directament, per part la persona afectada.

2. A través dels 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 este, es respecten els principis informadors que arplega el procediment d'actuació. Els qui instruisquen el cas, llevat que la persona afectada per l'assetjament manifeste el contrari, per a la qual cosa se li preguntarà expressament, posaran la situació en coneixement dels/de les representants dels/de les treballadors/ores i els mantindran, 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 dels/de les representants dels/de les treballadors/ores.

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

pios 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:

1. 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.

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

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

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

En esta fase del procediment, la persona que instruisca l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i arribar a una solució que accepten les dos parts.

El procediment previ és molt recomanable però, en qualsevol cas, facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que este no finalitze en un termini de deu dies des del seu inici i s'haja 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 elaborar-lo, en la instrucció es podran practicar totes les diligències que es consideren necessàries per a l'esclarament dels fets denunciats i es mantindrà la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

En el més breu termini possible, sense superar mai un màxim de 30 dies, s'ha de redactar un informe que continga la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'estos, 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, ha d'arreglar la convicció o la no convicció de la part instructora d'haver-se comés els fets denunciats en què s'expliciten els fets que han quedat acreditats objectivament 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 estes mesures puguen suposar un perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

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

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

i) Tancament de l'expedient: la direcció de l'empresa prendrà en consideració la gravetat i la transcendència dels fets acreditats i adoptarà, en un termini màxim de 15 dies, les mesures correctores necessàries, les quals podran ser la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas, els/les representants de les persones treballadores tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que s'hi puguen tramitar, així com de les mesures adoptades, a excepció de la identitat i les circumstàncies personals de la presumpta víctima de l'assetjament (si va sol·licitar que els fets no es posaren en coneixement d'esta).

En tot cas, si es constata l'assetjament sexual o per raó de sexe, s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries que es preveuen en la llei. De la mateixa manera, si resulta acreditat, es considerarà també un 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 propòsit ferm del compliment in natura de l'obligació de reserva del 2 % a favor de les persones treballadores amb discapacitat. Les parts firmants reconeixen la doble dificultat del seu compliment tant per qüestions d'organització productiva com d'idiosincràsia pròpia de l'activitat. Per tant, es reconeix expressament la situació d'excepcionalitat de les empreses del Grupo Acrismatic, per la qual cosa, en virtut del que es preveu en l'article 1 de l'RD 364/2005, de 8 d'abril, es faculta l'empresa per al compliment alternatiu, en la mesura en què no arribe a la contractació directa de treballadors/ores a la reserva del 2 % en l'empresa en aquells casos en què siga preceptiu.

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 de este, 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 estos, 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 dirija a las personas implicadas.

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 esta).

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.

Disposición adicional segunda.

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

Les parts firmants del present conveni col·lectiu han esgotat en el context d'este la seua 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 sexta del Reial Decret llei 32/2021, en còmput global i per a totes les empreses que s'inclouen en l'àmbit d'aplicació del conveni. Pel que fa al que no es preveu en este 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 videovigilància en el centre per a la protecció del patrimoni de l'empresa i la seguretat de les persones. S'informaran, específicament i personalment, les persones treballadores de la possibilitat que les gravacions puguen utilitzar-se en cas de comissió d'il·lícits laborals amb el benentès del respecte necessari i la salvaguarda del dret a la intimitat de la persona treballadora i a la protecció de les seues dades personals.

Disposició addicional quinta

En el cas que siga necessària la prestació de servicis professionals en un lloc diferent de la ubicació del centre de treball en el qual el treballador o la treballadora estiga prestant servicis, el personal afectat per esta 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. Els gastos del desplaçament seran per compte de l'empresa. Quan el desplaçament siga durant més de tres mesos, serà necessari un acord entre els treballadors o les treballadores afectades i la direcció de l'empresa.

Disposició addicional sexta

La retribució flexible és la redistribució de la retribució total de l'empleat/ada. Els/les empleats/ades que vulguen podran, mitjançant la firma de l'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 exemplificatiu, es detallen a continuació:

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

La substitució de la retribució fixa bruta anual per productes en espècie es podrà fer fins als límits legals vigents en 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. Esta mesura serà voluntària i de lliure elecció per a cada treballador/a.

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

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

S'haurà de firmar una 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 els servicis que s'ofereixen podran variar en funció de les condicions de mercat i fiscals de cada moment.

Disposició addicional setima

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

Disposición adicional 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 Transitoria Sexta del Real Decreto ley 32/2021, en cómputo 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.

Disposición adicional cuarta

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.

Disposición adicional quinta

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.

Disposición adicional 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:

Seguros médicos 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 flexibilizar la retribución, tanto para futuros incrementos salariales como para el cálculo de posibles indemnizaciones por despido.

Se podrá flexibilizar 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 que 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.



Disposició derogatòria

Amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, queden derogats, expressament i íntegrament, tots els convenis col·lectius d'empresa o centre de treball preexistents en les empreses del Grupo Acrismatic que s'han indicat en l'article 1 amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni, els quals se substituïxen en aplicació estricta de l'article 86.4 de l'Estatut dels Treballadors vigent.

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.

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del grupo de empresas ACRISMATIC, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del grupo de empresas ACRISMATIC (código de convenio 80100243012023), suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el grupo de empresas y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-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, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo,

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 depósito del texto del acuerdo.

Segundo

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

València, 29 de enero de 2025

Andrés Lluch Figueres
Director general

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ACRISMATIC

Por el GRUPO ACRISMATIC:

-Julio Alcolea Tejedor, apoderado

Por la parte social:

FeSMC – UGT País Valenciano

-Lola Navarro Giménez, secretaria general

Servicios CCOO País Valenciano

-Salvador Megías Sahuquillo, Área de Políticas Sindicales

En València, a 23 de enero de 2025, siendo las 12:00 horas, se reúnen las personas representantes de las organizaciones sindicales y empresariales referidas al margen, constituidos en comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas ACRISMATIC, las partes manifiestan:

PRIMERO. Que los artículos 21 y 21 bis del convenio Colectivo del grupo de Empresas ACRISMATIC prevé que, durante el mes de enero de cada ejercicio natural de vigencia del convenio, la comisión negociadora se constituirá a los efectos de pactar el incremento salarial anual.

SEGUNDO. Reunidas las partes al efecto, y tras un debate, se acuerda:

1. Artículo 21 del Convenio colectivo: incrementar las tablas salariales en un 3,7 % para el año 2025 para las empresas operadoras de juego, incluidas en el artículo 21 del convenio colectivo, concretamente: 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.

En consecuencia, la tabla salarial definitiva para el año 2025 es la que figura en el anexo I a la presente acta que es firmada por todas las partes en prueba de conformidad.

2. Artículo 21 bis del Convenio colectivo: incrementar las tablas salariales en un 3,7 % de CASINOS DEL MEDITERRANEO, S.A.

En consecuencia, se incorpora en el anexo I la redacción respecto del incremento salarial para el año 2025, firmada por todas las partes en prueba de conformidad.

TERCERO.- Se procede a la firma del Presente Acta, autorizando al Letrado, D. Jorge Vidal Aparicio, provisto con D.N.I. ***9754**, para que, en nombre de la Comisión Negociadora realice los trámites necesarios ante la Administración laboral para el registro electrónico de las tablas de 2025.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicado.

ANEXO I

1. **Artículo 21.** Tablas salariales del año 2025 para las empresas operadoras de juego, incluidas en el artículo 21 del convenio colectivo, concretamente: 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.

Para el año 2025 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, expresadas en euros.

GRUPO I	16.481€
GRUPO II	16.592€
GRUPO III	21.777€
GRUPO IV	25.925€

2. **Artículo 21 bis.** Tablas salariales para el año 2025 de la empresa CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, S.A.

Para el año 2025 se aplicará un **3,7 % de incremento** sobre los importes de la tabla que identifica los salarios base anuales a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de personas trabajadoras recogida en el Convenio colectivo de trabajo de empresas del Grupo Acrismatic, publicada en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) en fecha 17 de febrero de 2023, con número 9536, debiéndose garantizar por parte de la empresa el salario mínimo interprofesional (S.M.I.) que se establezca para el citado ejercicio 2025 teniendo en cuenta todos los conceptos salariales.

Asimismo, se mantendrán para el ejercicio 2025 los puntos de reparto de propina indicados en la citada Tabla.

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS**C) OTROS ASUNTOS****Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo del grupo de empresas Acrismatic.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo del grupo de empresas Acrismatic, con código en la aplicación REGCON 80100243012023, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el grupo empresarial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-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, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

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, 7 de agosto de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ACRISMATIC (Código de Convenio 80100243012023)

Por el Grupo ACRISMATIC:

- Julio Alcolea Tejedor
Apoderado

Por la parte social:

- FeSMC – UGT País Valenciano
- Cristina Matías Martín
Secretaría General

Servicios CCOO País Valenciano

- Salvador Megías Sahuquillo

A 15 de junio de 2025, siendo las 10:00 horas, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales referidas al margen, constituidos en Comisión Negociadora, reunidos tanto de forma presencial como por videoconferencia, de una parte y de la otra, las personas relacionadas al margen, **MANIFIESTAN**

PRIMERO. – Que en fecha 28 de octubre de 2022 las partes formalizaron Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas ACRISMATIC, aprobándose el texto articulado del mismo en fecha 7 de mayo de 2024, tras la última modificación presentada, y siendo publicado en el Diario Oficial de la G. Valenciana en fecha 10 de junio de 2024.

SEGUNDO. – Conforme a la normativa vigente, concretamente al Real Decreto 1026/2024, de 8 octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de las empresas con el objetivo de garantizar los derechos del colectivo en las empresas, las partes convienen en la necesidad de adaptar el convenio a la citada legislación.

TERCERO. – En base a lo anterior, las partes durante los últimos meses han negociado las medidas y protocolo de actuación para la atención del acoso frente a las personas LGTBI, siendo del interés de las representaciones de la parte empresarial y social modificar el Convenio Colectivo incorporando un nuevo artículo, formalizando mediante la presente un **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**, acordando el texto que se adjunta y que se suscribe por todos/as los/as representantes indicados al margen.

CUATRO. – En este contexto, ambas partes Acuerdan formalizar la modificación Convenio, incorporando un nuevo artículo, en los términos que a continuación se concretan:

Artículo 47. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes suscriptoras de este convenio pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios de un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

Y para todo esto, se definen las siguientes medidas:

Acceso al Empleo.

- *Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.*

- *El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación, conforme con las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.*
- *Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que en todo caso se adaptará a posibles cursos de formación que pudiera generar la administración para evitar cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.*

Clasificación profesional y promoción profesional.

- *Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.*
- *Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).*
- *Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para optar a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual.*
- *En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.*

Formación, sensibilización y lenguaje.

- *Fomentar el conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el articulado del convenio o en el protocolo de empresa, su alcance y contenido.*
- *Fomentar el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- *Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio contra las personas LGTBI.*
- *En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.*

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- *Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.*
- *Se tendrá en cuenta la discriminación por LGTBIfobia en las acciones de clima laboral y los controles de ambiente laboral que realice la empresa.*

Permisos y beneficios sociales.

- *En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.*
- *Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.*

Régimen disciplinario.

- *Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.*

Resolución de Conflictos.

- *El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas: Comisión paritaria del convenio, y si no se resuelve se acudirá a los órganos de mediación y arbitraje.*

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Declaración de principios:

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación.

En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados (teletrabajo) cuando son un lugar de trabajo;*
- b) En zonas de descanso, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;*
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);*
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

Vigencia

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada; (ii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo

La denuncia se podrá dirigir:

- 1. A una dirección de correo para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.*
- 2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).*

De forma inmediata se acusará recibo de la denuncia recibida en el canal que se haya comunicado la misma, informándose de la admisión o inadmisión a trámite de la misma. Se deberá dar traslado de la denuncia a la Comisión Instructora, que se constituirá en el plazo de 3 días hábiles desde el acuse de recibo, quién será la encargada de llevar el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado, debiendo informar a la persona denunciada en el plazo de 3 días hábiles desde la constitución de la Comisión Instructora.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia, y su admisión a trámite, implicará que la empresa deberá abrir las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora (en adelante, CI), que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora para cada caso en el plazo de 3 días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia. Cada una de estas comisiones instructoras estarán dotadas de la formación, sensibilización y recursos necesarios para cada una de las investigaciones que deban realizar. Éstas serán independientes una de la otra.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras integrantes de la Comisión de

Igualdad, en caso de existencia de ésta en el centro de trabajo, y un/a abogado/a especialista en derecho laboral.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser acompañadas en sus intervenciones si lo solicitan por una persona de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 30 días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- *Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la aplicación del régimen sancionador.*

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- *Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivaré el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.*

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: *Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.*

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: *La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.*

Imparcialidad y contradicción: *Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.*

Confidencialidad y anonimato: *Las personas que intervengan en el proceso, incluida la persona denunciante y denunciada, así como testigos/as, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.*

Sigilo: *Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.*

Restitución de las víctimas: *Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.*

Protección a la salud de las víctimas: *La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.*

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

QUINTO. – Se procede a la firma del Presente Acta, autorizando al Letrado, D. Jorge Vidal Aparicio, provisto con D.N.I. 24.3**. **6-C, para que, en nombre de la Comisión Negociadora realice los trámites necesarios ante la Administración para la Inscripción, registro electrónico y publicación de la prórroga y modificación del Convenio Colectivo del Grupo ACRISMATIC, así como para presentar subsanaciones, o documentación complementaria que se solicite, según regulación recogida en el RD 703/2010, y mantener informada puntualmente a las partes.

A continuación, se levanta la sesión siendo las 11:00 horas, firmando la presente Acta todas las partes.