EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián, SA enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000882011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2026ko ekainaren 23an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2026ko abuztuaren 17an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2026ko abuztuaren 25a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (5741)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián, S.A. (código 20000882011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 23 de junio de 2026, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 17 de agosto de 2026, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 25 de agosto de 2026.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5741)

EK\CV GAO-I-2026-05741

Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián Sociedad Anónima enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. 2025-2028 aldia.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

Atariko artikulua. Printzipioen aldarrikapena.

Hitzarmen kolektiboa berritzen duten aldeek zuhur eta irmo bete dituzte Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arrazoiak eta testua; zehazki, haren IV. titulua, aukera-berdintasunean lan egiteko eskubideari buruzkoa. Hala, berariaz adierazten da artikulutan egituratutako testu hau emakume nahiz gizonen artean inolako zalantzarik gabe aplikatzeko negoziatu dela. Beraz, testuan pertsonen gainean egiten den aipamen oro (langileak, maila profesionalak, lanpostuak, langileen senideak eta abar) hizkuntza sexista sustatzetik urrun dago. Hori dela eta, ahalik eta modurik zentzudunean erabili da genero neutroa, emakume nahiz gizonei aplikatu dakiekeena, inolako bereizkeriarik gabe, hartara uztailaren 12ko 15/2022 Errege Lege-Dekretuan ezarritakoa betez.

1. artikulua. Funtzio- eta langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián SA enpresari (aurreratzean, «enpresa» edo «Kasinoa») eragingo dio. Sozietatearen helbidea eta lantoki bakarra honako hau da: Kale Nagusia 1, 20003, Donostia, Gipuzkoa. Hala ere, egungo ustiapen-lizentzian ezarritako baldintzen barruan lekualdatu behar bada, etorkizunean izango duen kokapena hartuko da aintzat.

Beraz, egungo Kasinoak edo etorkizunean egon daitekeenak garatzen dituen jarduera guztiak sartuko dira bere funtzio-eremuan, betiere sozietatearen helburuaren arabera.

Hitzarmen kolektibo honen eremuan sartzen dira enpresan lan egiten duten edo lan egingo duten pertsona guztiak, indarreko Langileen Estatutuaren 1.3. artikuluan aurreikusitako bazterketak salbu.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak bertan sartzen diren talde profesional guztietan. Hala, 4 urteko indarraldia izango du, data horretatik aurrera. Beraz, 2029ko urtarrilaren 1ean amaituko da, eta, edonola ere, ordainsarietako ondorioak 2025eko urtarrilaren 1era eramango dira.

Hitzarmen hau berariaz salatu ahalko du aldeetako edozeinek, hura amaitu baino gutxienez hilabete lehenago jakinarazita. Salaketa hori egiteko, beste aldeari eta Lan Agintaritzari jakinarazi beharko zaio, modu frogagarrian. Jakinarazpen horretatik aurrera, hilabete egongo da negoziazio-mahaiaren eraketa ezartzeko.

Hitzarmen kolektiboak, indarraldia amaituta, aurreraeragina izango du, denbora-mugarik gabe, harik eta hura berritzeak ordezten duen arte.

Hitzarmen kolektibo honen aurreraeragin-aldian, luzatu egingo da hitzarmen honetan jasotzen diren xedapen guztien aplikazioa, baita izaera konbentzionala edo arauemailea duten xedapenena ere.

Hitzarmena salatutakoan, indarrean jarraituko du, harik eta beste hitzarmen bat indarrean jartzen den arte. Hitzarmena aipatutako epe eta moduan salatzen ez bada, isilbidez luzatutzat joko da, beste urtebeteko (1) aldietan.

Convenio Colectivo de la empresa Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián, Sociedad Anónima. Periodo 2025-2028.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. Declaración de principios.

Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, niveles profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en el R.D. Ley 15/2022 de 12 de julio.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa Nueva Gran Casino del Kursaal de San Sebastián, S.A (en adelante, la «Empresa» o el «Casino»), con domicilio social y único centro de trabajo en calle mayor, 1, 20003 - Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) y también en la ubicación que pudiera tener en el futuro, caso de ser necesario su reubicación dentro de los términos de la licencia de explotación existente.

Se incluye, por tanto, en su ámbito funcional todas las actividades desarrolladas por el Casino existente o que pudieran existir en el futuro, de conformidad con su objeto social.

Quedan comprendidas en el ámbito del presente convenio colectivo todas las personas que presten servicios o lo puedan prestar en el futuro para la Empresa, con excepción hecha de las exclusiones previstas en el artículo 1.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tiene efectos desde el día 1 de enero de 2025 para todos los grupos profesionales en él incluido y tendrá una vigencia de 4 años a partir de dicha fecha, por lo que finalizará el día 1 de enero de 2029, retrotrayéndose igualmente a efectos retributivos al día 1 de enero de 2025.

La denuncia del presente convenio se efectuará de forma expresa, por cualquiera de las partes, con 1 mes de antelación como mínimo a la finalización del mismo. La citada denuncia se realizará mediante comunicación fehaciente a la otra parte, así como a la Autoridad Laboral. A partir de dicha comunicación, se dispondrá de un mes para establecer la constitución de la mesa negociadora.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultraactividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el presente, incluidas las disposiciones que tengan naturaleza o carácter convencional o normativo.

En caso de que no se produjera la denuncia del convenio en la forma y plazo indicados, éste se entenderá tácitamente prorrogado por períodos sucesivos de una (1) anualidad.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Egon daitezkeen luzapen horietan zehar, testu honen 2. artikuluan ezarritako baldintzen arabera egin beharko da salaketa.

3. artikulua. Soldatak ez aplikatzea.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, enpresak eta Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko legitimatuta dauden langileen ordezkariek hala adostuta, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak badaude, hemen itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera egongo da, lege-testu beraren 41.4 artikuluan aurreikusitako kontsulta-aldia egin ondoren, honako gai hauei eragiten badiete:

a. Lanaldia.

b. Ordutegia eta lan-denboraren banaketa.

c. Txandakako lan-erregimena.

d. Ordainketa-sistema eta soldata-zenbatekoa.

e. Lan- eta errendimendu-sistema.

f. Eginkizunak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluak mugigarritasun funtzionalerako aurreikusten dituen mugak gainditzen dituztenean.

g. Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren borondatezko hobekuntzak.

Legez ezarritakoaren arabera jokatuko da, eta dagokion kontsultaldia hasiko da.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko dio asmo hori, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluak aipatzen duen kontsulta-aldia hasi baino 15 egun lehenago, gutxienez.

Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada (arbitrajea bi alderdiak berariaz ados jartzeagatik soilik egingo da), bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkaritzaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, CCNCCren esku jartzeko.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan itundutako baldintza guztiak, osorik eta urteko zenbaketan, konpentsatu ahalko ditu langileek lehendik zeukaten edozein hobekuntzak, baldin eta hitzarmenaren zenbateko osoa gainditzen badu eta hitzarmena indarrean jartzen denetik xurgagarritzat jotzen bada.

5. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute eta, aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan.

Hala ere, bide judizialetik edo gatazkak ebazteko bestelako prozeduren bidez hitzarmen kolektibo honen zati bat indarrik gabe geratzen bada, horren eraginpean ez dagoen testuak indarrean egoten jarraituko du.

Kasu horretan, hitzarmenaren negoziazio-batzordeak hitz ematen du berriz ere idatziko dituela indarrik gabe utzitako klausulak, gehienez ere 15 eguneko epean, deuseztagarritasuna adierazten duen epai judizial irmoa jakinarazten den datatik aurrera.

Deusez adierazitako artikuluak negoziatzen diren bitartean, araudian hutsunerik egon ez dadin, aplikagarria den lan-araudi komunean aurreikusitakoa beteko da.

Durante las eventuales prórrogas la denuncia del mismo deberá realizarse de conformidad con los términos del artículo 2 de este texto.

Artículo 3. Descuelgue salarial e inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

a. Jornada de trabajo.

b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente periodo de consultas.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el periodo de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengan disfrutando las personas trabajadoras, cuando aquellas superen la cuantía total del Convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento de conflictos alternativos de una parte del convenio colectivo, el texto no afectado por la misma permanecerá vigente.

En el supuesto anterior la Comisión Negociadora del convenio se compromete a elaborar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el término máximo de 15 días a contar desde la fecha de la notificación de la sentencia judicial firme que declare la nulidad.

Durante la negociación del articulado declarado nulo será de aplicación, al objeto de que no se produzca un vacío normativo, lo previsto en la normativa laboral común que resulte de aplicación.

EK\CV GAO-I-2026-05741

6. artikulua. Printzipio orokorrak.

Enpresako jarduerek behar bezala funtzionatuko badute, bezeroenganako harreman pertsonalizatuak eta arreta onak duten aparteko garrantzia aintzat hartuz, alde sinatzaileek konpromisoa hartzen dute eskueran dituzten bitarteko guztiak jartzeko eta ahalegin osoa egiteko eguneroko jardunean hala izan dadin.

Hori horrela, bezeroenganako arreta eta zerbitzua hartzen dute helburu nagusitzat; izan ere, langileen adeitasunak, tratuak, errespetuak, begiruneak, txukuntasunak, itxura fisikoak, profesionaltasunak eta dedikazioak zerikusi zuzena baitute enpresaren produktibitatearen gorakadan zein beherakadan.

II. KAPITULUA

ARAUBIDE OROKORRA

7. artikulua. Langilea enpresan sartzea.

Langileak kontratatzea eta lanpostu jakin batera esleitzea enpresako zuzendaritzaren eskumen esklusiboa da, indarreko lan-legediaren mugen barruan.

Enpresan sartzeko, enpresak unean-unean ezartzen dituen gaitasun-probak gainditu behar dira.

Proba horiek zuzenean egongo dira lotuta bete beharreko lanpostuarekin, bere alderdi guztietan: praktikoa, kulturala, teknikoa, psikoprofesionala, psikosoziala eta abar.

Ikastaroetara, azterketatara edo gaitasun profesionalaren bestelako balorazioetara joatea ez da inola ere izango lan-harreman juridikoa, etorkizunean enpresan sartzeko proba erabakigarriak direnez gero. Lan-harreman juridikorik gabeko ikastaro horien iraupena ezin izango da 6 hilabetetik gorakoa izan.

Hautagaien kualifikazio profesionala eta lanposturako egokitasuna zehazteko, kontuan hartuko dira, ez soilik egindako proben emaitzak, baizik eta baita ere enpresak bere langileen edo kanpoko profesionalen bidez egindako banakako elkarrizketak eta kasuan kasuko eskumenaren gaineko balorazioak.

Bestalde, eta kasinoetan aplikatu beharreko jokoaren gaineko legediaren arabera, enpresan lan egitera sartzen diren langile guztiek egiaztatu beharko dute, kontratazioaren data baino lehen, nahitaezko agiri profesionalaren, egiaztagiriaren edo baimenaren titularrak direla. Dena delako agiri hori administrazio-organo eskudunak eman beharko du, eta titularrari kontratatuko den jarduera egiteko gaitasuna emango dio.

Bestalde, kontratuaren eraginkortasuna eta baliagarritasuna ez dira ezarriko agiri hori lortu arte, kontratua sinatzen denetik zazpi (7) egun balioduneko epean.

Epe hori igarotakoan, kontratuak ondorio guztiak galduko ditu, ez baitu beteko eraginkor izateko beharrezko baldintza.

Nolanahi ere, egiaztagiri hori eskuratzea enpresaren kontura eta kargura izango da beti. Langileak borondatezko baja aurkezten badu kontratatu eta hilabetetik beherako epean, orduan langileak ordaindu beharko du egiaztagiriaren kostua.

Gainera, enpresan sartu nahi duten hautagaiei azterketa mediko bat egin ahalko zaie, enpresaren kontura, lanpostu bakoitzerako ezartzen diren protokolo medikoen arabera. Lanpostu bakoitzaren protokolo medikoen berri emango zaio laneko segurtasun eta osasunerako batzordeari.

Artículo 6. Principios generales.

Dada la importancia de un trato personalizado y una atención esmerada a la clientela, para el buen desarrollo de las distintas actividades de las Empresa, las partes firmantes se comprometen a poner todos sus medios y empeño para que así sea en el trabajo cotidiano.

En consecuencia, reconocen como objetivo prioritario la atención y servicio a la clientela, ya que, la amabilidad, el trato, el respeto, la cortesía, el aseo y presencia física de las personas trabajadoras, la profesionalidad y dedicación, etc., tienen repercusión directa en el incremento o disminución de la productividad de la Empresa.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN GENERAL

Artículo 7. Ingreso de las personas trabajadoras en la empresa.

La contratación de personal y su asignación a un determinado puesto de trabajo es exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de los límites de la vigente legislación laboral.

El ingreso en la empresa queda condicionado a la superación de las pruebas de aptitud que, en cada momento, se determinen por aquélla.

Dichas pruebas se hallarán directamente relacionadas con el puesto de trabajo a cubrir en todas sus vertientes: práctica, cultural, técnica, psicoprofesional, psicosocial, etc.

La asistencia a cursillos, exámenes u otro tipo de valoraciones de aptitud profesional en modo alguno constituirán una relación jurídico-laboral al tratarse de pruebas determinantes para el futuro ingreso en la Empresa. La duración de estos cursillos sin relación jurídico-laboral no podrá ser superior a 6 meses.

A los efectos de determinar la cualificación profesional del candidato/a y su adecuación al puesto de trabajo, se tendrá en cuenta no sólo el resultado de las pruebas realizadas, sino también las entrevistas personales que la empresa realice mediante su personal interno o mediante profesionales externos y la valoración competencial correspondiente.

Por otra parte, y de acuerdo con la vigente legislación en materia de juego aplicable a los Casinos de juego, todo el personal que ingrese para prestar servicios en la empresa deberá acreditar, con anterioridad a la fecha de su contratación, su condición de titular del preceptivo documento profesional, credencial o autorización expedida por el organismo administrativo competente, que le faculte para realizar la actividad objeto de contratación.

En caso contrario, la eficacia y validez del contrato quedará condicionada a la consecución de dicho documento, en el término de los siete (7) días hábiles siguientes a contar desde la suscripción del mismo.

Transcurrido dicho plazo el contrato perderá todos sus efectos al no haberse cumplido la condición necesaria para su operatividad.

En todo caso, la obtención de la citada credencial será siempre por cuenta y cargo de la Empresa. Excepto si la persona trabajadora presentase su baja voluntaria dentro de un plazo inferior a un mes desde su contratación, en cuyo caso asumirá, el coste de la mencionada credencial.

Además de lo anterior, a las personas aspirantes a ingresar en la empresa se les ofrecerá un reconocimiento médico de acuerdo con los protocolos médicos de cada puesto de trabajo. Se informará de los protocolos médicos de cada puesto de trabajo al comité de seguridad y salud laboral.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Ezarritako protokoloen arabera azterketa medikoa amaitutakoan, hura egin duten mediku-zerbitzuek enpresari jakinaraziko diote hautagaia gai den edo ez den bete beharreko lanpostua estaltzeko. Hala ere, ez da ondorio horren arrazoiari buruzko zehaztasunik zertan eman, haren intimitatearen eta pribatutasunaren berezko alderdirik ez zabaltzeko.

Aurreko paragrafoetan adierazitako baldintzak era egokian bete ondoren (gaitasun-probak eta banakako elkarrizketak, dagokion egiaztagiriaren titulartasuna eta azterketa medikoa), kontratazioa beti formalizatuko da idatziz, kasuan kasuko modalitatea edozein dela ere.

Hala ere, enpresan sartzeko eskaeran eta dokumentazioan jasotako daturen bat faltsua baldin bada, lan-kontratua deuseztatuko da, akats edo hutsunearen zioz, eta langileak enpresa utzi beharko du, kalte-ordainik gabe.

Edonola ere, sinatzen diren kontratuek bete beharko dute unean-unean lan-legedi orokorrean indarrean den kontratu-mota.

* Probaldia:

Enpresan zerbitzuak ematen hasten diren langile guztiek probaldia izango dute. Probaldiaren gehieneko iraupena honako hau izango da:

— Teknikari tituludunak (lizentziadunak), zuzendariak eta arloko managerrak: 6 hilabete.

— Joko-langileak, zerbitzu orokorrak eta zerbitzu osagarriak, kualifikaziorik gabekoak izan ezik: 3 hilabete.

— Praktika profesionala lortzeko kontratatua: hilabete bat.

— Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratua: ezin izango da probaldirik hitzartu (salbu eta prestakuntza-planak berariaz hala aurreikusten badu; kasu horretan, hilabetekoa izango da gehienez).

— Gainerako langileak (kualifikatu gabeak barne): 15 lanegun.

— Aldi baterako kontratuak: Iraupen jakineko sei hilabete baino gutxiagoko kontratuetan, probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango.

Probaldian langileari eragiten dioten aldi baterako ezintasuneko, jaiotzako, adopzioko, adopzio aurreko zaintzako, harrerako, haurdunaldiko arriskuko, edoskitzaroko arriskuko eta genero-indarkeriako egoerek probaldiaren zenbaketa etengo dute.

Egoera horietan, aldeetako edozeinek lan-harremanean atzera egin ahal izango du, indarrean dagoen araudiaren arabera. Hala ere, iraupen mugatuko kontratuetan, probaldiak ezin izango du inoiz ere kontratuaren itundutako iraupenaren ehuneko 50 gainditu, eta gehienez ere hilabeteko muga izango du sei hilabetetik gorako iraupena ez duten kontratuetarako.

* Lanpostua uzten dela aurretik abisatzea:

Beren borondatez lan-harremana amaitu nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote Enpresa Zuzendaritzari, honako aurreabisu-epe hauek errespetatuz:

1. 30 egun natural: Zuzendaritzako langileentzat, erdi-mailako arduradunentzat (managerrak) eta teknikari tituludunentzat (lizentziadunak edo maila baliokidea), betiere titulazio edo kargu horri dagozkion eginkizunak betetzen badituzte.

2. 15 egun natural: Gainerako langileentzat, kontratu-mota edozein dela ere (iraupen mugatuko kontratuak barne).

Finalizado el reconocimiento médico de acuerdo con los protocolos establecidos, se comunicará a la empresa por parte de los servicios facultativos, que lo hubieran realizado, la aptitud o falta de aptitud de la persona candidata para desempeñar el puesto de trabajo a cubrir, sin dar detalle alguno de la causa de esa conclusión al objeto de no relevar ningún extremo inherente al ámbito de privacidad e intimidad de aquél.

Una vez cumplidos satisfactoriamente los requisitos mencionados en los párrafos precedentes (pruebas de aptitud y entrevistas personales, titularidad de la credencial correspondiente y superación de la exploración médica efectuada) la contratación se formalizará siempre por escrito, con independencia de la modalidad de que se trate.

No obstante, lo expuesto, la falsedad de cualquiera de los datos consignados en la solicitud y documentación para el ingreso en la empresa determinará siempre la nulidad del contrato laboral por vicio o error en el consentimiento y dará derecho a cesar al empleado/a sin indemnización de clase alguna.

En todo caso, los contratos que se suscriban deberán ajustarse siempre a la tipología contractual vigente en cada momento la legislación laboral general.

* Periodo de prueba:

Todo el personal que ingrese a prestar servicios en la Empresa, quedará sujeto a un período de prueba cuya duración máxima será la siguiente:

— Técnicos titulados (licenciados/as), directivos/as y managers de área: 6 meses.

— Personal de juego, servicios generales y servicios complementarios salvo no cualificados: 3 meses.

— Contratado para la obtención de la práctica profesional: 1 meses.

— Contrato de formación en alternancia: No podrá concertarse periodo de prueba (salvo que el plan formativo lo prevea expresamente, en cuyo caso será de máximo 1 mes).

— Resto de personas trabajadoras (incluyendo no cualificados): 15 días laborales.

— Contratos temporales: En los contratos de duración determinada de duración no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante dichas situaciones, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación laboral conforme a la normativa vigente. No obstante, en los contratos de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder en ningún caso del 50 por ciento de la duración pactada del contrato, con un límite máximo de un mes para aquellos contratos cuya duración no sea superior a seis meses.

* Preaviso de cese:

Las personas trabajadoras que deseen extinguir voluntariamente su relación laboral deberán comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa respetando los siguientes plazos de preaviso:

1. 30 días naturales: Para el personal directivo, mandos intermedios (managers) y personal técnico titulado (licenciados/as o grado equivalente), siempre que desempeñen funciones propias de dicha titulación o cargo.

2. 15 días naturales: Para el resto de las personas trabajadoras, con independencia de su modalidad contractual (incluyendo contratos de duración determinada).

EK\CV GAO-I-2026-05741

Aurreabisu-epe horiek osorik edo zati batean betetzen ez badira, Enpresak eskubidea izango du langilearen likidazioan edo kitapenean soldata finkoaren zenbateko baliokidea deskontatzeko errespetatu gabeko aurreabisu-egun bakoitzeko.

Enpresak zuzenean konpentsatu ahal izango du zenbateko hori likidazioa ordaintzeko unean eta/edo enpresak langilearekin une horretan duen edozein zor likido, mugaeguneratu eta galdagarriren aurrean.

Indarreko legediak zehaztutakoa beteko da, aldi baterako kontratuak eta kontratu mugagabeak egitean eta horien iraupena ezartzean.

8. artikulua. Igoerak eta sustapenak.

Enpresan bi eratara igo daiteke kategoriaz:

* Automatikoki.

* Sustapenez.

— Balioaniztasuna.

— Lanpostu-igoera.

1. Igoera automatikoa honako kasu hauetan gauzatuko da:

— 2025. urterako:

2., 3., 4. eta 6. taldeetako lanbide-mailako (6. maila) langile guztiak automatikoki igoko dira 5. mailara benetan lan egindako hiru urtera.

5., 2., 3., 4. eta 6. taldeetako langileak automatikoki igoko dira 4. mailan lan egindako 4. urtea amaitzean.

— 2026. urterako:

2., 3., 4., 5. eta 6. taldeetako lanbide-mailako (6. maila) langile guztiak automatikoki igoko dira 5. mailan benetan lan egindako bi urtera.

5., 2., 3., 4. eta 6. taldeetako langileek automatikoki egingo dute gora, 4. mailan benetan lan egindako 3. urtea amaitzean.

2. Sustapenaz:

2.1. Balioaniztasuna: Balioaniztasuna aitortuta duten langile guztiak, beren zereginak egiteko ezagutza teoriko eta praktikoak badituzte, mugarik gabe, berena ez den bestelako arloetan, kategoriaz igo ahalko dira.

Balioaniztasuna aitortzeko, arloko arduradunak proposatu, Kasinoko zuzendaritzak ontzat eman eta gerentziak baimendu beharko du.

2.2. Arduradunen eta arloko buruen kasuan, konpainiak baimendutako beharren zioz maila profesionala aldatzeko prozedura izango da igoera.

Plaza hutsak geratzen direnean, enpresako zuzendaritzak lehiaketa antolatuko du horiek betetzeko.

Kasu horretan, honela jokatuko da:

— Lanpostu hutsen berri emango da ofizialki.

— Barneko langileak konpainian ezarritako barneko errekrutatze-sisteman inskribatuko dira.

— Hautemateak egingo dira eta, proba objektiboak ere bai bidezko denean.

— Sustapenak argitara eman, eta bakoitzaren emaitzak jakinaraziko zaizkio eskatzen duenari.

Sustapenaren edo hautaketaren lehen 7 egunetan, Kasinoko zuzendaritzak barne-hautagaitzak ebaluatuko ditu, soilik.

Hautagai batek berak ere eskatutako maila gainditzen ez badu, enpresak lehiaketa hutsik utzi ahalko du.

El incumplimiento total o parcial de estos plazos de preaviso otorgará a la empresa el derecho a descontar en la liquidación o finiquito de la persona trabajadora una cuantía equivalente al salario fijo por cada día de preaviso no respetado.

Dicha cantidad podrá ser compensada directamente por la empresa en el momento del abono de la liquidación y/o frente a cualquier deuda líquida, vencida y exigible que la empresa tuviera con la persona trabajadora en eses momento.

Se estará a lo determinado por la legislación vigente en cuanto a la duración y realización de contratos temporales e indefinidos.

Artículo 8. Ascensos y promociones.

El ascenso de categoría en la empresa puede hacerse por dos vías:

* Por ascenso automático.

* Por promoción.

— Polivalencia.

— Ascenso.

1. El ascenso automático se dará en los siguientes supuestos:

— Para el año 2025:

Todas las personas trabajadoras del nivel profesional (nivel 6) de los grupos 2, 3, 4 y 6 promocionarán automáticamente a los tres años de trabajo efectivo al nivel 5.

Las personas trabajadoras del nivel profesional 5, de los grupos 2, 3, 4 y 6 promocionarán automáticamente al finalizar su 4.º año de trabajo efectivo al nivel 4.

— Para el año 2026:

Todas las personas trabajadoras del nivel profesional (nivel 6)) de los grupos 2, 3, 4, 5 y 6 promocionarán automáticamente a los dos años de trabajo efectivo al nivel 5.

Las personas trabajadoras del nivel profesional 5, de los grupos 2, 3, 4 y 6 promocionarán automáticamente al finalizar su 3.er año de trabajo efectivo al nivel 4.

2. Por promoción:

2.1. Polivalencia: Todas las personas trabajadoras que tengan la polivalencia reconocida, y aporten los conocimientos teórico-prácticos adquiridos para desempeñar sus funciones, sin limitaciones y en distintas áreas a la suya, optaran al ascenso de categoría.

El reconocimiento de la polivalencia necesitará ser propuesto por la persona responsable de área, aprobado por dirección del Casino y autorizado por la gerencia.

2.2. El ascenso será el procedimiento de cambio de nivel profesional por necesidades autorizadas por la compañía, para los responsables y jefes/as de área.

Cuando existan plazas vacantes, la dirección de la empresa convocará un concurso para acceder a los mismos.

En ese caso se procederá de la siguiente forma:

— Anuncio oficial de las vacantes.

— Inscripción del personal interno en el sistema de reclutamiento interno establecido por la compañía (GPS).

— Realización de apreciaciones y pruebas objetivas en su caso.

— Publicación de las promociones y explicación individual si fuera solicitada, acerca de sus resultados personales.

Durante los primeros 7 días del proceso de promoción/selección la dirección del Casino evaluará en exclusividad las candidaturas internas.

Caso de que ningún candidato alcance el nivel exigido, el concurso podrá declararse desierto por la empresa.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Artikulu honetan jasotako sustapen bidezko igoerak aplikatuko dira, langileak talde profesional bakoitzean aitortutako arloetan zereginak betetzeko balioaniztasunerako prestutasuna edukitzen badu. Egoera hori betetzen ez bada, langileari zuzenean esleitu ahalko zaio dagokion taldea eta maila.

Hori guztia dela eta, mailaren aitorpenak ondorioak izateari utziko dio, langileak beste arlo edo maila batzuetan balioaniztasunerako prestutasuna edukitzeari uzten dionean, berak adierazita, hutsunez edo borondatez eskatuta, eta, beraz, 2.1. puntuan adierazitako balioaniztasuna egitea ezinezkoa denean.

2.3. Mailaz igotzeko eta lanpostuz igotzeko epeak zenbatzeko, benetako zerbitzuak emateari eta urteko oporraldiari dagokiona hartuko da benetako lan-denboratzat.

Ondorio horietarako, ez dira zenbatuko borondatezko eszedentzia-aldiak, baimendu gabeko absentziak, eta ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 45. artikulua, legez benetako denboratzat hartzen ez direnak. Aurrekoaren salbuespen izango dira jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arrisku eta edoskitzaro naturaleko arriskuaren ondoriozko aldiak. Horiek guztiak osorik zenbatuko dira promozio-ondorioetarako.

9. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta sustapen profesionala.

Enpresaren barruko mugikortasun funtzionalak ez du beste mugarik izango, lan-prestazioa emateko behar diren titulazio akademiko edo profesionalek eta talde profesionaleko kide izateak eskatutakoez harago.

Goranzko mugikortasun funtzionala erabatekoa izango da talde profesional eta arlo funtzional bakoitzaren barruan, betiere honako helburu hauek betetzen badira:

a) Langile guztiei aukera ematea goragoko kategoriako funtzioak praktikatzeko, hartara barneko langileen erabateko sustapena erraztuta.

b) Kasuan kasu beharrezko ordezkapenak egiteko enpresaren egitura malgutzea, zerbitzuaren kalitatea ez dadin gutxitu.

Talde profesionaletik kanpora, espezialitate profesionalen arteko mugikortasun funtzionala ere gauzatu ahalko da.

Talde profesional bakoitzaren barruan zeregin desberdinak egiteak ez du azken hori aldatuko, ez eta langileen puntuazioan eragingo ere, lanpostu hutsak estaltzeko igoera edo sustapen bidezko igoera finkatzen den arte. Halaber, enpresa berrantolatzearen ondorioz ez da kategoria aldatuko, ez eta soldata desberdinik ezarriko ere, goragoko kategoria edo taldeko lanak egiteagatik.

Lanpostu hutsak betetzeko langileen sustapenek eta igoerek honako helburu hauek izango dituzte (ez dira izango ez esklusiboak, ez baztertzaileak):

1. Langileek beren sustapen profesional eta ekonomikoaren gainean dituzten itxaropenak asetzea.

2. Etengabeko ahalegina eta dedikazioa saritzea.

3. Plantillaren egitura hobetzea, langilearen gaitasun profesional eta pertsonalaren eta betetzen den edo beteko den lanpostuaren arteko harreman zuzenarekin.

4. Langileak hautatu eta prestatzeko politika osatzea.

Los ascensos por promoción recogidos en el presente artículo serán de aplicación mientras se mantenga la disposición de polivalencia por parte de la persona trabajadora para realizar funciones en las áreas reconocidas de cada grupo profesional. En caso de no cumplirse esta situación, automáticamente la persona trabajadora podrá ser asignada al nivel y grupo que corresponda.

Por todo ello, el reconocimiento de nivel dejará de tener efecto en el momento en el que la persona trabajadora deje de desempeñar, por manifestación, omisión o solicitud voluntaria su disposición a la polivalencia en otras áreas o niveles, que imposibiliten la realización de la polivalencia reconocida en el punto 2.1.

2.3. A los exclusivos efectos de promoción profesional y cómputo de plazos para ascensos, se entenderá como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a la prestación de servicios reales y el periodo de vacaciones anuales.

No computarán a estos efectos los periodos de excedencia voluntaria, las ausencias no autorizadas, ni las situaciones de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del E.T. que no tengan la consideración legal de tiempo efectivo. Se exceptúan de lo anterior los periodos derivados de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que computarán íntegramente a efectos de promoción.

Artículo 9. Movilidad funcional y promoción profesional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional equivalente.

La movilidad funcional ascendente será total dentro de cada grupo profesional y área funcional, siempre que se cumplan las siguientes finalidades:

a) Dar oportunidad a todo el personal de practicar funciones de categoría superior facilitando así la promoción integral del personal interno.

b) Flexibilizar la estructura Empresarial para realizar las sustituciones que sean necesarias en cada caso al objeto de no minorar la calidad del servicio.

Fuera del grupo profesional podrá llevarse a cabo también la movilidad funcional entre especialidades profesionales diferentes.

La realización de funciones diferentes dentro de cada grupo profesional no supondrá el cambio de esta última ni afectará a la puntuación del personal hasta la fecha en que se consolide el ascenso por promoción y ascensos para la cobertura de vacantes o como consecuencia de reorganización Empresarial, no supondrá cambio de categoría, ni conllevará diferencias salariales por trabajos de categoría o grupo superior.

La promoción y ascensos del personal para la cobertura de vacantes tendrá las siguientes finalidades que no son ni exclusivas, ni excluyentes:

1. Satisfacer las expectativas de las personas trabajadoras relativas a su promoción profesional y económica.

2. Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados.

3. Optimizar la estructura de la plantilla con una correcta relación entre la capacidad profesional y personal del trabajador/a y el puesto de trabajo desempeñado o a desempeñar potencialmente.

4. Complementar la política de selección y formación del personal.

EK\CV GAO-I-2026-05741

10. artikulua. Talde profesionalak, arloak eta mailak.

Ondorio horietarako, kategoria profesionalak honako talde profesional hauetan sartuta geratuko dira, lan-arlo homogeneoen eta maila egokien arabera egituratuta:

* 1. taldea - Merkataritza/Administrazio Arloa.

— 1. maila - Arduradun komertziala.

— 2. maila - Teknikari espezialista/Administraria A.

— 3. maila - Teknikari komertzial espezialista/Administraria B.

— 5. maila - Teknikari komertziala/Administrari-laguntzailea C.

— 6. maila - Teknikari komertziala/Administrari-laguntzailea D.

* 2. taldea - Jokoen Arloa.

— 1. maila - Aretoko burua.

— 2. maila - Aretoko teknikaria A.

— 3. maila - Aretoko teknikaria B.

— 4. maila - Aretoko teknikaria C.

— 5. maila - Aretoko teknikaria D.

— 6. maila - Aretoko teknikaria E.

* 3. taldea - Ostalaritza Arloa.

— 2. maila - Sukaldeko arduraduna/AABB.

— 3. maila - Sukaldeko teknikaria/AABB - A.

— 4. maila - Sukaldeko teknikaria/AABB - B.

— 5. maila - Sukaldeko teknikaria/AABB - C.

— 6. maila - Sukaldeko teknikaria/AABB - D.

* 4. taldea - Segurtasun/Harrera Arloa.

— 2. maila - Segurtasun/Harrerako arduraduna.

— 3. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria A.

— 4. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria B.

— 5. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria C.

— 6. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria D.

* 5. taldea - Mantentze-lanen Arloa.

— 2. maila - Mantentze-lanetako arduraduna.

— 3. maila - Mantentze-lanetako teknikaria A.

— 5. maila - Mantentze-lanetako teknikaria B.

— 6. maila - Mantentze-lanetako teknikaria C.

* 6. taldea - Garbiketa Arloa.

— 3. maila - Garbiketako arduraduna.

— 4. maila - Garbiketako teknikaria A.

— 5. maila - Garbiketako teknikaria B.

— 6. maila - Garbiketako teknikaria C.

Merkataritza/Administrazio Arloa (1. taldea): Kasinoa osatzen duten administrazio, merkataritza eta marketineko sail guztiak sartzen dira bertan.

Joko Arloa (2. taldea): Kutxa/makinak eta mahaiak taldeko sail operatibo guztiak sartzen dira bertan.

Ostalaritza Arloa (3. taldea): Ostalaritzako sail guztiak eta zerbitzu osagarri edo lagungarriak sartzen dira bertan.

Segurtasun/Harrera Arloa (4. taldea): Segurtasunaren kategoria iraungiko eta Harrerako sail guztiak sartzen dira bertan.

Mantentze-lanen Arloa (5. taldea): Mantentze-lanetako sailak eta Kasinoari laguntzeko zerbitzuak sartzen dira bertan.

Garbiketa Arloa (6. taldea): Garbiketako arloak eta gainerako zerbitzu osagarriak sartzen dira bertan.

Artículo 10. Grupos Profesionales, áreas y niveles.

A estos efectos, las categorías profesionales quedan integradas en los siguientes Grupo Profesionales, estructurados por áreas de trabajo homogéneas y niveles correspondientes:

* Grupo 1 - Área Comercial/Administrativa.

— Nivel 1 - Responsable comercial.

— Nivel 2 - Técnico/a especialista/Administrativo/a A.

— Nivel 3 - Técnico/a comercial especialista/Administrativo/a B.

— Nivel 5 - Técnico/a comercial/Aux. administrativo/a C.

— Nivel 6 - Técnico/a comercial/Aux. administrativo/a D.

* Grupo 2 - Área Juego.

— Nivel 1 - Jefe/a de Sala.

— Nivel 2 - Técnico/a de Sala A.

— Nivel 3 - Técnico/a de Sala B.

— Nivel 4 - Técnico/a de Sala C.

— Nivel 5 - Técnico/a de Sala D.

— Nivel 6 - Técnico/a de Sala E.

* Grupo 3 - Área Hostelería.

— Nivel 2 - Responsable cocina/AABB.

— Nivel 3 - Técnico/a cocina/AABB - A.

— Nivel 4 - Técnico/a cocina/AABB - B.

— Nivel 5 - Técnico/a cocina/AABB - C.

— Nivel 6 - Técnico/a cocina/AABB - D.

* Grupo 4 - Área Seguridad/Recepción.

— Nivel 2 - Responsable seguridad/Recepción.

— Nivel 3 - Técnico/a seguridad/Recepción A.

— Nivel 4 - Técnico/a seguridad/Recepción B.

— Nivel 5 - Técnico/a seguridad/Recepción C.

— Nivel 6 - Técnico/a seguridad/Recepción D.

* Grupo 5 - Área de Mantenimiento.

— Nivel 2 - Responsable de mantenimiento.

— Nivel 3 - Técnico/a de mantenimiento A.

— Nivel 5 - Técnico/a de mantenimiento B.

— Nivel 6 - Técnico/a de mantenimiento C.

* Grupo 6 - Área Limpieza.

— Nivel 3 - Responsable de limpieza.

— Nivel 4 - Técnico/a de limpieza A.

— Nivel 5 - Técnico/a de limpieza B.

— Nivel 6 - Técnico/a de limpieza C.

Área Comercial/Administrativa (Grupo 1): Comprende todos los departamentos de carácter administrativo, comercial, marketing que componen el Casino.

Área de Juego (Grupo 2): Comprende todos los departamentos operativos de caja/máquinas y mesas.

Área de Hostelería (Grupo 3): Comprende todos los departamentos de hostelería y servicios complementarios o de apoyo.

Área de Seguridad/Recepción (Grupo 4): Comprende los departamentos de la extinta categoría de seguridad, así como el de recepción.

Área de Mantenimiento (Grupo 5): Comprende el departamento de mantenimiento y servicios de apoyo al Casino.

Área de Limpieza (Grupo 6): Comprende el departamento de limpieza y demás servicios auxiliares.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Mailen definizioa:

Hitzarmen kolektibo honi atxikitako langileak honako lanbide-talde hauetan sailkatuko dira beren lanbide-eskakizunen, prestakuntzaren eta betetzen duten lanpostuak zehaztutako prestazioaren eduki orokorraren arabera, zehazten dituzten eduki espezifikoak aintzat hartuz. Zerrendatzen eta deskribatzen diren talde profesionalak eta kategoriak adierazpen hutsekoak dira. Horregatik, ezin da pentsatu une oro denak egongo direnik, ez eta zerrendatutako talde profesional bakoitzean deskribatutako lanpostu guztiak sartuko direnik ere, zehaztu diren gisan, Kasinoaren plantillaren benetako egitura zuzendaritzak zehaztuko baitu, unean uneko funtzionamendu-beharren arabera.

Talde profesionala: Talde profesionala izango da prestazioaren eginkizunak eta eduki orokorra bere baitan batzen dituena, kategoria, gaitasun profesional eta titulazio desberdinekin.

Mailak/kategoriak: Maila/kategoria moduan ulertuko da lanpostuak eraginkortasunez betetzeko erantzukizun-maila, esperientzia eta ahalegina.

Talde profesionalen eta beren maila edo kategorien arteko harremana honela geratuko da:

* 1. maila:

1. taldea: Talde profesional honetako zereginetan, lantokiaren arlo funtzional bat edo hainbat kudeatzeko ezagutza, autonomia, ekimen eta erantzukizun handia behar da, Zuzendaritzak edo hark eskuordetutako pertsonak zuzenean emandako jarraibide orokor oso zabaletan oinarrituta.

Kasinoak eskainitako produktuak edo funtzionamendua ezagutu beharko dira, bai eta ezarritako kudeaketa-softwarea, ingelesa eta frantsesa (maila altuan), eta bere taldea baino lehenagoko maila ere. Jarduerak koordinatzeko, ekipoak kudeatzeko, lana ebaluatzeko, eta zereginak integratu, koordinatu eta ikuskatzeko lanak egin beharko ditu.

2. taldea: Talde profesional honetako zereginetan, lantokiaren arlo funtzional bat edo hainbat kudeatzeko ezagutza, autonomia, ekimena, lidergotza-gaitasuna, ekipoen kudeaketa eta erantzukizun handia behar da, Zuzendaritzak edo hark eskuordetutako pertsonak zuzenean emandako jarraibide orokor oso zabaletan oinarrituta, balioaniztasun nahikoa izanik Kasinoko edozein arlotan lan egiteko.

Kasinoko joko eta operazioen arlo guztiak erabat ezagutu beharko ditu, ezarritako softwarea erabili, ekipoak ikuskatu eta kudeatu, eta egindako lana ebaluatzeaz gain. Bere taldearen aurreko maila erabat ezagutuko du. Prestakuntza eta esperientzia izan beharko ditu ustiapenaren kontua kudeatzeko finantza-egoeretan.

* 2. maila:

1. taldea: Arlo honetara sartzeko, zuzendaritzak bultzatutako sustapena baliatuko da. Taldeko kideek konfidentzialtasun eta integritate osoz garatu behar dituzte txostenak egiteko lanak zuzendaritza korporatiborako, eta BPS, PBC, GPS edo office (maila aurreratua) nahiz unean-unean egon daitezkeen softwareak ezagutu beharko dituzte. Gai izan behar dute hirugarrenekin parte hartu eta negoziazioak egiteko, bai eta jokoaren zu-3zendaritzari eta arloko arduradunei laguntzeko ere. Administrazioarekiko harreman instituzionalak izateko gaitasuna eduki behar dute. Talde honetan sartzeko beharrezkoa izango da Enpresako Administrazio eta Zuzendaritzako edo Marketineko unibertsitate-graduko titulazioa edukitzea.

— Definición niveles:

Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio Colectivo 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/categorías: Se entenderá por niveles/categorías 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:

* Nivel 1:

Grupo 1: Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplías directamente emanadas de la Dirección o persona en quien éste delegue.

Deberá conocer el funcionamiento y productos ofrecidos por el Casino, conocimiento del software de gestión establecido, nivel alto de inglés y francés, así como conocimiento integró del nivel anterior a su grupo. Realización de tareas de coordinación de actividades, gestión de equipos, realización de la evaluación de desempeño, tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tarea.

Grupo 2: Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa, capacidad de liderazgo, gestión de equipos y responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplías directamente emanadas de la Dirección o persona en quien éste delegue, con la polivalencia suficiente para realizar tareas en cualquiera de las áreas del Casino.

Deberá conocer el funcionamiento integró de todas las áreas de juego y operativas del Casino, manejo del software establecido, supervisión y gestión de equipos, realización de evaluación del desempeño. Conocimiento íntegro del nivel anterior a su grupo. Formación y experiencia en estados financieros para la gestión cuenta explotación.

* Nivel 2:

Grupo 1: El acceso a esta área se realizará por promoción promovida por la dirección, deben desarrollar con absoluta confidencialidad e integridad labores de informes para la dirección corporativa, manejo de software BPS, PBC, GPS, office (nivel avanzado) y los que puedan existir en cada momento. Deben ser capaces de participar y realizar negociaciones con terceros, así como prestar apoyo a los responsables de área y dirección de juego. Capacidad para mantener relaciones institucionales con la administración. Será necesario para el acceso a este grupo, poseer la titulación de Grado universitario en Administración y Dirección de Empresa o Marketing.

EK\CV GAO-I-2026-05741

2. taldea: Talde honetako langileek mahaien edo kutxaren/makinen arloa erabat ezagutuko dute, eta beren lanak independentzia eta autonomia osoz egingo dituzte. Gainera, beste zeregin batzuk beteko dituzte Kasinoko beste bi arloetan (ostalaritza, segurtasuna/harrera edo garbiketa). Jokoaren bi arloak (mahaiak eta kutxa/makinak) menderatuz gero, talde honetan sartzeko beste arlo bat gehiago erabiltzen jakin behar da soilik (ostalaritza, segurtasuna/harrera edo garbiketa).

Talde honetan sartu ahalko dira beste arlo batekoak izan arren balioaniztasuna aitortuta dutenak hiru arlo hauetan: mahaiak, kutxa/makinak, ostalaritza, segurtasuna/harrera, mantenimendua edo garbiketa.

3., 4. eta 5. taldeek kasuan kasuko taldeko burutza bakarra osatuko dute. Posizio hori betetzen duten pertsonek arloko beheragoko posizio guztiak erabat betetzeko prestutasuna izango dute.

Hiru arlo hauetan balioaniztasuna aitortuta duten pertsonak (2., 3., 4. eta 6. taldeetakoak) maila honetan sartuta egongo dira, ezarritako arloetako edozeinetan eginkizunak betetzeko aukera eta prestutasuna duten bitartean.

* 3. maila:

1. taldea. Bulegoko lanetan prestakuntza osoa izanik, erantzukizun handieneko lanak egiten ditu, ekimen osoz. Maila honetan sartzen dira eguneroko ekoizpeneko azterketa-lanak, zuzendaritzarako txostenak, arloko ikuskapena, hiruhileko, seihileko eta urteko plangintza, harreman instituzionalak, lan-arloko arauen betearazpena beste arlo batzuetan, proiektuak garatuz hasieratik, ikuskaritzarik gabe, erantzukizunak beren gain hartuz, bakarka, isiltasunaren betebeharra zainduta.

Arlo komertzialean, jokoaren eta harreraren arloen gaineko oinarrizko ezagutza eduki beharko du, eta arlo hauetan txandaka sartzeko gaitasun nahikoa izango du. Bezeroei harrera emateko zereginak beteko ditu, ekitaldien egunetan ere.

2., 3. eta 4. taldeak: Talde hauetako langileek arloaren ezagutza osoa edukiko dute (ostalaritza, segurtasuna-harrera, kutxa-makinak, mahaiak edo garbiketa), beren lanak garatuz, independentziaz eta autonomiaz. Gainera, kasinoko beste arlo batzuetan zereginak garatuko dituzte.

5. taldea: Autonomia osoz garatzen dituzte mantentze, kontserbazio eta konponketako lanak Kasino osoan, eta mantentze-proiektu konplexuak garatu ditzakete hasieratik. Posizio hori betetzen duen langileak bere arloko erdi-mailako, goi-mailako edo pareko zikloko titulu ofiziala eduki beharko du.

6. taldea: Kasinoa garbitzeko lanak garatuko dituzte, arloaren arduradunak izango dira, eta, beharrezkoa bada, beren posizioaren azpitik dauden lanak egingo dituzte. Beren karguko langileak gidatu eta planifikatu beharko dituzte, txandak eta eskariak planifikatu eta kudeatuz, bai eta Kasinoko Zuzendaritzak arlo honetan esleitutako beste edozein zeregin ere.

* 4. maila:

2., 3., 4., eta 6. taldeetako langile guztiak sartzen dira eta, benetan lan egiten hiru urte egin ostean, automatikoki sustatuko dira, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Maila honetan, langileek autonomia eta gaitasun tekniko aski eduki beharko dute beren zeregin nagusia garatzeko, autonomia osoz eta arloa guztiz ezagututa, bai eta sortzen diren berrikuntzak ere. Zehazki:

— Segurtasun/Harrera Arloa:

Kasinoaren harrera ireki eta ixteko prozedura ezagutuko dute, bai eta bezeroen sarrerak-irteerak, txapelketak, sustapenen eta ekitaldien salmenta/hedapena, ekipo informatiko eta ofimatikoen

Grupo 2: Las personas trabajadoras de este grupo, tendrán un conocimiento completo del área de mesas o caja/máquinas, desarrollando sus labores con total independencia y autonomía, además realizará funciones en otras dos áreas del Casino (hostelería, seguridad/recepción o limpieza). En caso de ya dominar las dos áreas de juego (mesas y caja/máquinas), solamente será necesario para estar integrado en este nivel, manejar un área más (hostelería, seguridad/recepción o limpieza).

A este grupo podrán acceder las personas trabajadoras que, aun siendo de otra área tengan reconocida la polivalencia en tres de las siguientes áreas, mesas, caja/máquinas, hostelería, seguridad/recepción, mantenimiento o limpieza.

Grupos 3, 4 y 5, supondrá la jefatura única del grupo correspondiente. Las personas que ocupen esta posición estarán en disposición de desempeñar de forma íntegra todas las posiciones inferiores del área.

Todas aquellas personas que, tengan reconocida la polivalencia en tres áreas (de los grupos, 2, 3, 4 y 6), también estarán englobadas en el presente nivel, mientras mantengan la posibilidad y disponibilidad para realizar sus funciones en cualquier de las áreas marcadas.

* Nivel 3:

Grupo 1: Poseyendo una preparación completa en trabajos de oficina, desempeña los de mayor responsabilidad con plena iniciativa. Corresponde a este nivel los trabajos de análisis de la producción diaria, realización de informes y reportes a dirección, supervisión del área, planificación trimestral, semestral y anual, relaciones institucionales, velar por el cumplimiento de las normas del área de trabajo por parte de otras áreas. desarrollando proyectos desde su inicio, sin supervisión, asumiendo responsabilidades clave en solitario, manteniendo el deber de sigilo.

En el área comercial deberá tener un conocimiento básico de las áreas de Juego y Recepción, teniendo la capacidad suficiente para entrar en rota en las citadas áreas. Realizar tareas de recepción de la clientela, incluidos los días de los eventos.

Grupo 2, 3 y 4: Las personas trabajadoras de estos grupos tendrán un conocimiento completo de un área (Hostelería, Seguridad-Recepción, Caja-Máquinas, Mesas o Limpieza), desarrollando sus labores con tal independencia y autonomía, además desarrollarán funciones en otra área del casino.

Grupo 5: Desarrollar con total autonomía la ejecución de los trabajos de mantenimiento, conservación y reparación en todo el Casino, pudiendo desarrollar proyectos complejos de mantenimiento desde su inicio. La persona trabajadora que ocupe esta posición debe estar en posesión del título oficial de ciclo medio, superior o equivalente de su área.

Grupo 6: Desarrollar los trabajos encargados del aseo y limpieza del Casino, será responsable del área, desempeñando si fuera necesario labores inferiores a su posición. Deberá planificar y liderar al personal a su cargo, planificando y gestionando rotas, pedidos, así como cualquier otra tarea asignada en esta área por la Dirección del Casino.

* Nivel 4:

Engloba a todas las personas trabajadoras de los Grupos 2, 3, 4 y 6 que, tras superar los tres años de trabajo efectivo, promocionarán automáticamente en base a lo establecido en el presente convenio.

En este nivel las personas trabajadoras deben mostrar autonomía, y capacitación técnica suficiente para desarrollar su labor principal con plena autonomía y conocimiento integral del área, así como de las novedades que vayan surgiendo. En concreto:

— Área Seguridad/Recepción:

Conocer el procedimiento de apertura y cierre de recepción del Casino, así como de las entradas y salidas de clientes, torneos, venta/difusión de promociones y eventos, manejo equipo

EK\CV GAO-I-2026-05741

erabilera maila altuan, konpainiak unean-unean duen kudeaketa-softwarearen ezagutza, eta bere arloan aplikatzekoa den jolasaren gaineko indarreko legedia ezagutu ere.

— Joko Arloa:

≡ Mahaiak: Ezagutza aski eduki behar dute Kasinoan dagoen jokoetako edozeinetan lan egin ahal izateko, bai joko elektronikoetan, bai tradizionaletan, bai bezeroaren arretan.

≡ Kutxa/makinak: Ezagutza aski eduki behar dute, ezin hobeto menderatu ahal izateko makina-aretoaren prozesu osoa, kutxa-prozesua, fitxen salerosketa, TCR eragiketak, erauzketak, indargabetzeak, bilketa-lanak, kutxaren egiaztapena, itxiera-txostenak, bezeroari arreta makinan... kutxa eta mahaiak ireki eta ixteko prozedura beteko dute, autonomiaz.

* 5. maila:

Kasinoan bi urteko esperientzia eraginkorra izan ondoren lanpostuan ezagutzak eta trebetasunak erakusten dituzten, baina lanpostuan maiz laguntzea edo zuzentzea eskatzen duten langile guztiak hartzen ditu barnean.

* 6. maila:

Kasinora sartzen diren langile guztiak barne hartzen ditu, sektorean aurretiazko esperientziarik ez dutenak, kualifikaziorik ez dutenak, eta prestakuntza eta tutoretza etengabe behar dutenak, autonomia-maila eskasa erakutsiz.

Langileen arlo berrien ezagutza osoa egiaztatzeko, Jokoen Zuzendaritzak eta Gerentziak baimena eman beharko dute.

Atal honetan deskribatutakoa langileei emango dizkien zeregin eta eginkizunen deskribapenen osagarria izango da.

III. KAPITULUA

KONPROMISOAK ETA LAN-BALDINTZAK

11. artikulua. Lanaldia.

Lanaldi osorako kontratatutako langile guztientzako urteko ohiko gehieneko lanaldia 1.643 lanordukoa izango da –222 lanegun–, hitzarmen kolektibo honen iraupen osorako.

Orduen asteko banaketa, lanaldi osoko langileentzat, ez da 30 ordutik beherakoa izango, ez eta 39 ordutik gorakoa ere, hitzarmenaren indarraldi osoan zehar.

Lanaldiko orduak 28 eguneko aldian banatuko dira, urtean dagozkien orduen arabera. Paragrafo hori ordutegien enpresaplangintzaren barruan aplikatuko da, eta langileen aldez aurreko irteerei ez zaie aplikatuko.

Lanaldi jarraituan zein zatituan, gehieneko lanaldia 9 ordukoa izango da. Lanaldi zatitua, betiere funtzionaltasunak ahalbidetzen badu, ez da aplikatuko langilearen jai-bezpera denean. Enpresako arlo eta sail guztietan aplikatu ahal izango da, baina inoiz ez txanda 18:00etatik aurrera hasten bada. Inoiz ez dira 2 ordu eta erdi baino gehiago emango lanaldi zatituaren lehen aldia amaitzen denetik bigarren aldia hasten den arte. Lanaldi zatituaren ezein aldi ezingo da izan 3 ordutik beherakoa.

Lanaldi osoko langileen eguneko gutxieneko lanaldia 4 ordukoa izango da, eta lanaldi partzialeko langileena, berriz, asteko ordu guztiekiko proportzio berekoa.

Era berean, langile bakoitzak urtean 45 lanaldi zatitu egin ahal izango ditu eta, 28 eguneko tartean, gehienez 5. astean bi lanaldi zatitu koka daitezke baina ez segidako bi astetan.

informático y ofimática en un nivel alto, conocimiento del software de gestión que tenga la compañía en cada momento, y conocer la legislación vigente en materia de juego de aplicación a su área.

— Área de Juego:

≡ Mesas: Poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino, tanto electrónicos, como tradicionales, así como la atención a la clientela.

≡ Caja/máquinas: Poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de la sala de máquinas, proceso de caja, venta y compra de fichas y titos, operaciones TCR, extracciones, anulaciones, realización labores de recaudación, arqueo bóveda, informes de cierre, atención a la clientela a pie de máquina. Realizar con autonomía el procedimiento de apertura y cierre de caja y mesas.

* Nivel 5:

Comprende a todas aquellas personas trabajadoras que tras dos años de experiencia efectiva en el casino muestran conocimientos y habilidades en el puesto, pero aun requieren de frecuente acompañamiento o corrección en el puesto de trabajo.

* Nivel 6:

Engloba a todas aquellas personas trabajadoras que se incorporan al Casino sin experiencia previa en el sector de manera no cualificada, que necesitan ser formados y tutorizados de forma continua, mostrando un escaso grado de autonomía.

La verificación del conocimiento integro de nuevas áreas de los trabajadores/as, deberá ser autorizada por Dirección de Juego y Gerencia.

Lo descrito en el presente apartado, será complementario a las descripciones de funciones y tareas (DFT´s) que serán entregadas a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

COMPROMISOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada anual ordinaria máxima para todo el personal contratado a tiempo completo será de 1.643 horas de trabajo efectivo –222 días laborales– para la duración completa del presente convenio colectivo.

La distribución semanal de las horas, para las personas trabajadoras a jornada completa, no será inferior a 30 horas, ni superior a 39 horas durante toda la vigencia del convenio.

La distribución de las horas de jornada en un periodo de 28 días será de una distribución regular a las horas correspondientes anuales. Este párrafo será de aplicación dentro de la planificación Empresarial de los horarios, no siendo de aplicación a salidas anticipadas de las personas trabajadoras.

La jornada máxima tanto en jornada continuada como partida será de 9 horas. La jornada partida, siempre que la funcionalidad lo permita, no se aplicará cuando coincida con víspera de fiesta de la persona trabajadora. Podrá aplicarse en todas las áreas o departamentos de la Empresa, pero nunca, cuando el turno comience a partir de las 18:00 horas. Nunca existirán más de 2 horas ½ entre la finalización del primer periodo de la jornada partida y el comienzo del segundo periodo. Ningún periodo de la jornada partida podrá ser inferior a 3 horas.

La jornada diaria mínima para el personal a jornada completa será de 4 horas y para el personal a tiempo parcial será en la misma proporción con respecto a su total de horas semanales.

Así mismo, se podrán hacer 45 jornadas partidas al año por persona trabajadora, con un máximo de 5 jornadas por trabajador/a en periodo de 28 días, las cuales podrán distribuirse dos por semana, esta opción, de dos jornadas partidas por semana, no podrá aplicarse en dos semanas consecutivas.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Behar operatiboaren kasuan, lanaldi zatituen maiztasuna handitu behar denean eta horiek aurreko atala baino handiagoak izan behar direnean, beti beharko da eraginpeko langilearen aldez aurreko baimena.

12. artikulua. Lan-ordutegiak.

Lan-ordutegien barruan bi mota bereiziko dira: langileen ordutegia eta Kasinoa jokorako ireki eta ixteko ordutegiak; azken horiek Kasinoko Zuzendaritzak erabakiko ditu une oro, agintaritza eskudunak baimentzen duena errespetatuz.

Sartzeko eta irteteko orduak jasoko dituzten langileen lan-ordutegiak aurreikuspen eguneratu bat bermatuz argitaratuko dira, gutxienez hurrengo 14 egunetan, 34. artikuluaren mugen barruan.

Ordutegi horiek egin eta argitaratu ondoren, ordutegi horiek ez badatoz bat, besteak beste, okupazioari, absentziei, baimenei eta gaixotasunei buruzko aurreikuspenetatik eratorritako lan-beharrizanekin, enpresak aldatu egingo ditu, jendeari zerbitzua emateari ez uzteko eta merkatuan lehiakortasuna sustatzeko.

Administrazio-baimenek enpresari ezartzen dizkioten mugen barruan, enpresak kasinoa irekitzeko eta ixteko ordutegiak zehaztuko ditu.

Enpresako Zuzendaritzak ezarriko du langileen ordutegien banaketa, betiere legezko mugak eta Langileen Estatutuaren 34. artikuluan ezarritakoa errespetatuz.

* Ordutegi-malgutasuna eta zerbitzuko gorabeheren kudeaketa.

Alderdi sinatzaileek onartzen dute Kasinoaren jarduerari ordutegi-malgutasuneko mekanismoak eman behar zaizkiola, lanaren antolaketa arruntari eragiten dioten bat-bateko egoeretan zerbitzuak jarraitutasuna, kalitatea eta behar bezala ematen direla bermatzeko. Horretarako, honako kasu hauek ezarri dira:

1. Lanaldia luzatzea, uneko lanaldian gertatutako gorabeherengatik.

Ustekabeko absentziek, egun berean jakinarazitako medikuaren lan-bajek edo zerbitzuan berehala jarraitzea eskatzen duten aurreikusi ezin diren antzeko beste gorabehera operatibo batzuek eragindako zerbitzu-premien aurrean, enpresak gehienez bi (2) ordu luzatu ahal izango du langile bakoitzaren lanaldia, hasieran aurreikusitako ohiko irteera-ordutegiari dagokionez.

Luzapen hori aparteko ordutzat hartuko da, zerbitzuaren jarraitutasunari lotutako antolamendu-premia aurreikusi ezinetatik eratorritakoa, eta nahitaezkoa izango da hitzarmen kolektibo honetan berariaz itundutako baldintzetan, Langileen Estatutuaren 35.4 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz. Nolanahi ere, ordu horien zenbaketak Langileen Estatutuaren 35.2 artikuluan ezarritako aparteko orduen urteko gehieneko muga errespetatuko du, baita lanaldien arteko hamabi (12) orduko gutxieneko atsedenaldia ere.

Modalitate horretan benetan lan egindako ordu bakoitzeko, langileak konpentsazio-modalitate hauen artean bakarrik hautatzeko eskubidea izango du:

— Atsedenaldiko konpentsazioa: Atseden konpentsatzailea metatzea, bi (2) ordu librantzarekin, hasieran aurreikusitako ordutegitik kanpo benetan lan egindako ordu bakoitzeko. Konpentsazio-atsedena, nolanahi ere, sortu eta hurrengo lau (4) hilabeteen barruan hartu beharko da, edo geroago, langilea ados jarrita. Oporrak hartzeko unea bi aldeak ados jarrita finkatuko da, betiere zerbitzuaren beharrak errespetatuz.

En caso de necesidad operativa, cuando sea necesario aumentar la frecuencia de jornadas partidas y que estas sean superiores al apartado anterior, siempre será necesario el previo consentimiento de la persona trabajadora afectada.

Artículo 12. Horarios de trabajo.

Se distinguirá entre los horarios de trabajo de las personas trabajadoras y los horarios de apertura y cierre del Casino para la práctica de juego, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección del Casino dentro de los permitidos por la autoridad competente.

Los horarios de trabajo del personal en los que figurarán horas de entrada y salida se publicarán garantizando una previsión actualizada que abarque, como mínimo, los 14 días siguientes, dentro de los límites del artículo 34.

Si, con posterioridad a la confección y publicación de los citados horarios, éstos no se ajustaran a las necesidades de trabajo derivadas, entre otras, de las previsiones de ocupación, ausencias, permisos y enfermedades, la empresa procedería a su modificación al objeto de no dejar desatendido el servicio al público y potenciar su competitividad en el mercado.

Dentro de las limitaciones que las autorizaciones administrativas establezcan a la Empresa, ésta determinará los horarios de apertura y cierre del Casino.

La Dirección de la Empresa establecerá la distribución de los horarios de las personas trabajadoras, respetando en todo caso los límites legales y lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

* Flexibilidad horaria y gestión de incidencias del servicio.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de dotar a la actividad del Casino de mecanismos de flexibilidad horaria que permitan garantizar la continuidad, calidad y adecuada prestación de los servicios ante situaciones sobrevenidas que afecten a la organización ordinaria del trabajo. A tal efecto, se establecen los siguientes supuestos:

1. Ampliación de jornada por incidencias sobrevenidas en la jornada en curso.

Ante necesidades del servicio derivadas exclusivamente de ausencias imprevistas, bajas laborales médicas comunicadas en el mismo día u otras incidencias operativas análogas de carácter estrictamente imprevisible que hagan necesaria la continuidad inmediata del servicio, la empresa podrá prolongar la jornada de trabajo de la persona trabajadora afectada hasta un máximo de dos (2) horas por persona y día respecto de su horario de salida ordinario inicialmente previsto.

Dicha prolongación tendrá la consideración de horas extraordinarias derivadas de necesidades organizativas imprevisibles vinculadas a la continuidad del servicio y tendrá carácter obligatorio en los términos expresamente pactados en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el cómputo de estas horas respetará el límite máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas.

Por cada hora efectivamente trabajada bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a optar únicamente entre las siguientes modalidades de compensación:

— Compensación en tiempo de descanso: Acumulación de descanso compensatorio a razón de dos (2) horas de libranza por cada hora efectivamente trabajada fuera de su horario inicialmente previsto. El descanso compensatorio deberá disfrutarse, en todo caso, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su generación, o posteriormente con acuerdo trabajador empresa. El momento de disfrute se fijará de mutuo acuerdo, siempre respetando las necesidades del servicio.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Konpentsazio ekonomikoa: benetan lan egindako ordu bakoitzeko 1,75 orduko soldata gordinaren baliokidea, hitzarmen honen 22. artikuluan ezarritako formularen arabera kalkulatua.

Langileak bakarrik aukeratuko ditu bi modalitate horiek.

Hautaketa hori 72 orduko gehieneko epean jakinarazi beharko da, orduak egiten direnetik zenbatzen hasita; adierazpenik egiten ez bada, konpentsazioko atseden-modalitatea aukeratutzat joko da.

2. Zerbitzuaren beharrek eragindako ordutegi-aldaketak, lanaldi osoa aldatu gabe.

Kasu horretan, eguneko lanaldia hasteko eta/edo amaitzeko ordua aldatu behar da, aurrez argitaratutako txanda edo koadrante arruntak arinki doituz, eta eguneko lanordu guztiak aldatu gabe eta urteko edo eguneko lanaldi arrunta handitu gabe.

Aldaketa horiek eragindako langileari gutxienez hogeita lau (24) ordu lehenago jakinarazteko ahalegina egingo da.

Hitzarmen honetan alderdiek berariaz itundutako txandakako erregimenetan lana antolatzeko ahalmenaren babesean, langilea behartuta egongo da hura egitera, baina horrek ez du konpentsazio ekonomikorik edo atsedenaldi gehigarririk izateko eskubiderik sortuko.

Ageriko ezintasuna dela-eta hogeita lau (24) orduko aurreabisua errespetatu ezin duten salbuespenezko aldaketak egiteko, eraginpeko langilearen borondatea beharko da.

Egokitzapen horiek ohiko lanalditzat hartuko dira ondorio guztietarako, eta ez dira aparteko orduak izango, ez baitute benetako lan-denbora handitzen. Neurri horien aplikazioak honako hauek errespetatuko ditu beti: lanaldiaren arloko legezko mugak, lanaldien arteko hamabi (12) orduko gutxieneko atsedenaldia, asteko atsedenaldiak, eta bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzearen arloan aitortutako eskubideak.

3. Borondatezko irteera aurreratuak eta ordu-poltsa.

Langileak ohiko lanaldia amaitu baino lehen lanpostua uztea eskatzen duenean edo interes pertsonalagatik enpresaren proposamena bere borondatez onartzen duenean, irteera aurreratutzat joko dira.

Aurreratutako irteerek lanaldiaren saldo negatiboa sortuko dute langilearen kontura, eta saldo hori errekuperatu egin beharko da argitaratutako ordutegietan, oraingoetan zein etorkizunekoetan, benetako lana eginez, Enpresak ezarritako antolaketa- eta plangintza-baldintzetan.

Saldo negatibo hori honako baldintza hauetan berreskuratuko da:

— Gutxienez hogeita lau (24) orduko aurreabisuarekin, nahitaezkoa izango da: lanaldia errekuperatzeko, benetan lan egindako ordu bat (1) berreskuratuko da aldez aurretik hartutako irteera-ordu bakoitzeko.

— Hogeita lau (24) ordutik beherako aurreabisuarekin: lanaldia borondatez berreskuratuko da, eta benetako lan-ordu bat (1) berreskuratuko da hartutako bi (2) irteera-ordu aurreratuko.

Lanaldia enpresak planifikatutako txanda-plangintzaren arabera berreskuratuko da, eta zerbitzuaren antolamenduan behar bezala integratzen saiatuko da, betiere aplikagarriak diren legezko eta ohiko atsedenaldiak errespetatuz eta hitzarmen honetan aurreikusitako lan-denboraren banaketa errespetatuz. Klausula honetan araututako kasuen ondoriozko ordutegi-gora-

— Compensación económica: Compensación equivalente a 1,75 horas de salario bruto por cada hora efectivamente trabajada, calculada conforme a la fórmula establecida en el artículo 22 del presente convenio.

La elección entre ambas modalidades corresponderá exclusivamente a la persona trabajadora.

Dicha elección deberá comunicarse en el plazo máximo de 72 horas desde la realización de las horas; en caso de no manifestarse, se entenderá optada la modalidad de descanso compensatorio.

2. Cambios de horario por necesidades del servicio sin modificación de la jornada total.

Este supuesto se refiere exclusivamente a la modificación de la hora de inicio y/o finalización de la jornada diaria mediante el reajuste ágil de turnos o cuadrantes ordinarios previamente publicados, manteniéndose inalterado el número total de horas de trabajo diario y sin que exista incremento de la jornada ordinaria anual o diaria.

Dichos cambios procurarán ser comunicados a la persona trabajadora afectada con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas.

Al amparo de la facultad de ordenación del trabajo en regímenes de turnos expresamente pactada por las partes en este convenio, la persona trabajadora vendrá obligada a su realización, sin que ello genere derecho a compensación económica o en tiempo de descanso adicional.

Las modificaciones excepcionales que no puedan respetar el citado preaviso de veinticuatro (24) horas por razones de imposibilidad manifiesta requerirán la voluntariedad de la persona trabajadora afectada.

Estos reajustes tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos y no constituirán horas extraordinarias, al no implicar un incremento del tiempo efectivo de trabajo. La aplicación de estas medidas respetará en todo caso los límites legales en materia de jornada, el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas, los descansos semanales, así como los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Salidas anticipadas voluntarias y bolsa de horas.

Se consideran salidas anticipadas aquellas situaciones en las que la persona trabajadora solicite abandonar su puesto antes de la finalización de su jornada ordinaria, o bien acepte voluntariamente la propuesta de la empresa en tal sentido por motivos de interés personal.

Las salidas anticipadas generarán un saldo negativo de jornada a cargo de la persona trabajadora, que deberá ser objeto de recuperación mediante la prestación de trabajo efectivo en horarios publicados, presentes o futuros, en los términos organizativos y de planificación establecidos por la Empresa.

La recuperación de dicho saldo negativo se efectuará en las siguientes condiciones:

— Con un preaviso de al menos veinticuatro (24) horas, será de carácter obligatorio: la recuperación de jornada, se realizará a razón de una (1) hora de trabajo efectivo por cada una (1) hora de salida anticipada disfrutada.

— Con un preaviso inferior a veinticuatro (24) horas: la recuperación de jornada se realizará de forma voluntaria a razón de una (1) hora de trabajo efectivo por cada dos (2) horas de salida anticipada disfrutadas.

La recuperación de jornada se realizará conforme a la planificación de turnos planificada por la Empresa, procurando su adecuada integración en la organización del servicio y respetando en todo caso los descansos legales y convencionales aplicables, así como la distribución del tiempo de trabajo prevista en el presente convenio. Todas las incidencias horarias derivadas

EK\CV GAO-I-2026-05741

behera guztiak enpresaren lanaldia erregistratzeko sisteman erregistratuko dira, Langileen Estatutuaren 34.9 artikuluarekin bat etorriz.

4. Online prestakuntza edo aurrez aurrekoa.

Enpresak nahitaezko prestakuntza-ekintzak langilearen lanaldiaren barruan egitea sustatuko du, betiere posizio bakoitzaren edo kasinoaren antolaketa-beharrek horretarako aukera ematen badute.

Nahitaezko prestakuntza-ekintza horietara joateko emandako denbora, dela modalitate presentzialean, dela online, dela mistoan, benetako lan-denboratzat hartuko da, enpresak edo hirugarrenek zuzenean antolatzen badituzte ere.

Zerbitzuaren premiak direla-eta prestakuntza ezarritako lanordutegitik kanpo egin behar bada, prestakuntzan emandako denbora ordu bateko atsedenarekin konpentsatuko da egindako prestakuntza-ordu bakoitzeko. Konpentsazio hori, ahal dela, Kasinoko jarduera txikieneko aldietan atseden baliokidearen bidez gauzatuko da.

— Atsedenaldiak:

Atsedenaldiak benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

1. Lana eserita egiteko aukerarik ez duten joko-mahaietako langileek 15 minutuko atsedenaldia izango dute lanordu bakoitzeko. Lanordu horretatik, gehienez 45 minutu egon daitezke zutik, etenik gabe.

2. Joko-aretoaren beharrengatik, txanda hartu aurretik ordu eta erdi (gehienez) egoteko eska dakioke langileari. Ordu eta erdi horretatik, croupier gisa, zutik, gehienez ere 45 minutu egon ahalko da. Joko-aretoko beharrizanengatik, mahaiko buru edo/eta croupier gisa eserita ordu eta erdi egon daiteke, etenik gabe.

Publikoan dagoen pertsona-kopuruak ahalbidetzen badu, jokoaren bolumena murrizten bada edo langile-kopurua nahikoa bada lanaldi osoan bezeroei arreta zuzena emango zaiela bermatzeko, enpresak aurretiaz irteteko baimena eman ahal izango du.

Joko-aretoa bezeroentzat irekitzen denetik joko-aretoko partidak bukatu artekoa izango da mahai-denbora betiere.

Mahaiko lanaldia moztu daitekeen kasuetan edo atsedenaldi gehiago eman daitezkeen kasuetan, jokoa dagoen mahaietan croupier ari diren langileei lehentasuna emango zaie.

6 ordutik gorako jardunaldia izanik, atsedenak hartzeko eskubiderik ez duen langileak, egunean 15 minutuko atsedenaldia izango du, eta benetako lan bezala konputatuko zaio.

7 orduko edo hortik gorako jardunaldia izanik erreleboetarako eskubidea duen langileak, aparteko atsedena izango du, 15 minutukoa, eta hori atsedenetako bati gehituko dio atsedenek horretarako bidea uzten badute behintzat, atsedenei buruzko atal honetako 1. paragrafoa betez.

Etengabeko 8 orduko lanaldiko ordutegietan 15 minutu gehituko dira txandetako batean. Txandarik ez duten gainerako ataletan ere 15 minutuko ohiko atsedena metatzeko eskubidea egongo da. Jende ugari dagoelako, langileak falta direlako edo langilearen kanpoko beste edozein egoera tartean delako ezin bada atseden hori hartu, beste egun batera gehitu ahalko du, inguruabarrek ahalbidetzen badute.

Bezero asko egoteagatik, nahiko langile ez egoteagatik edo langileen gain ez dagoen beste edozein zirkunstantziagatik langileek ezin badute langileen estatutu orokorrak ezartzen duen

de los supuestos regulados en la presente cláusula quedarán registradas, en todo caso, en el sistema de registro de jornada de la Empresa, de conformidad con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Formación Online o presencial.

La empresa promoverá que las acciones formativas de carácter obligatorio se realicen, siempre que las necesidades organizativas de cada posición o del Casino lo permitan, dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.

El tiempo destinado a la asistencia de dichas acciones formativas obligatorias, ya sean impartidas en modalidad presencial, online o mixta, y con independencia de que sean organizadas directamente por la empresa o por terceros, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de que, por necesidades del servicio, la formación deba realizarse fuera del horario laboral establecido, el tiempo de dedicado a la misma será compensado a razón de una hora de descanso por cada hora de formación realizada. Dicha compensación se hará efectiva preferiblemente mediante descanso equivalente en los periodos de menor actividad del Casino.

— Descansos:

Los descansos serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

1. El personal de mesas de juego, que no tenga posibilidad de realizar su trabajo en posición sentada, disfrutará de un descanso de 15 minutos por cada hora de trabajo. De dicha hora de trabajo el tiempo máximo que se podrá estar de pie, de forma continuada, será de 45 minutos.

2. Por necesidades de la Sala de Juego, el tiempo de presencia máximo antes de coger relevo podrá llegar a ser de 1 h y 30 minutos. De dicha hora y 30 minutos, el tiempo máximo continuado como croupier, de pie, nunca será superior a 45 minutos. Por necesidades de la Sala de Juego, en las posiciones de Jefe/a de Mesa y/o croupier sentado se podrá trabajar 1 h 30 minutos, ininterrumpidos.

Cuando la afluencia de público así lo permita, descienda el volumen de juego o se tengan los suficientes trabajadores/as para poder funcionar el resto de la jornada con garantías de dar el correcto servicio a nuestros clientes, la empresa podrá conceder salidas anticipadas.

En todo caso se entenderá como tiempo en mesa, el horario comprendido desde la apertura de la Sala de Juego a los clientes, hasta la finalización de las partidas en las mesas de juego.

En aquellos casos en que sea posible dar descansos adicionales o acortar el periodo de trabajo en mesa, se dará prioridad al personal que trabaja de croupier en las mesas con juego.

El personal con jornada continuada superior a 6 h que no tenga derecho a periodos de descanso, tendrá un descanso de 15 minutos diarios que se consideraran como tiempo de trabajo.

El personal con jornada continuada de 7 horas o superior a 7 h y que disfruta de relevos tendrá un descanso extra de 15 minutos que se acumulará a uno de sus descansos siempre que los relevos lo permitan; cumpliendo el párrafo 1 de este apartado de descansos.

En los horarios con jornada de trabajo diaria ininterrumpida superior a 8 horas se añadirá 15 minutos a uno de los relevos. El resto de las secciones que no dispongan de relevos también tendrán derecho a acumular 15 minutos al descanso habitual. Si por motivos de afluencia, falta de personal o cualquier situación externa al trabajador/a, no pueda disfrutar de este descanso, lo podrá acumular a otro día que las circunstancias lo permitan.

Las personas trabajadoras de todos los departamentos que, por diferentes circunstancias de afluencia, falta de personal o cualquier situación externa al trabajador/a no puedan efectuar

EK\CV GAO-I-2026-05741

15 minutuko atsedena hartu, denbora hori metatzeko eskubidea izango dute, zirkunstantziek ahalbidetzen dutenean baliatzeko.

— Asteko atsedenaldia.

Astea larunbatetik ostiralerakoa izango da eta asteko atsedenaldia jarraiko bi jardunaldikoa, eta iragarritako aste bakoitzaren barruan hartu beharko da; salbuespen izango dira hiru eguneko atsedenaldiak, bi aldiz jarraian, laneko hiru asteri dagozkionak. Hiru lanaldi horiek, kasu guztietan, egun hauetan hartuko dira: ostegun, ostiral eta larunbatean lehen astean, eta hurrengo astean, ostiral, larunbat eta igandean.

Lan-denboraldi etengabean, oporrik gabe, oporretako segidako hiru eguneko bigarren denboraldia bukatzen denetik oporretako segidako hiru eguneko hirugarren denboraldia hasten denera arte, sei aste igaro daitezke, eta urtean behin soilik, langile bakoitzeko, 8 aste igaro daitezke.

Atseden-asteburu bat (ostegun-ostirala/larunbat-igandea) baliatzen denetik hurrengo atseden-asteburua baliatu arte ezin izango dira segidako bost aste baino gehiago lan egin. (Oporrek aurreko araua eteten dute).

Zuzendaritzak zehaztuko du bi aukera horiek nola aplikatu.

13. artikulua. Oporrak, lizentziak, eta eszedentziak.

1. Oporrak.

Enpresako langile guztiek egutegiko 30 eguneko oporraldi ordaindua eta bi egun solte hartzeko eskubidea izango dute. Oporren ordez ezin izango da konpentsazio ekonomikorik eman, edo dagokion zati proportzionala, eskubide hori baliatzeko behar den urte naturalean zerbitzurik egin ez bada.

Zerbitzuaren antolaketa-premiak direla-eta Euskal Autonomia Erkidegoan jaieguntzat ofizialki hartzen diren egunak hartzen ez dituzten langileen kasuan, atseden-aldia egun eta erdiz (1,5 egun) luzatuko da benetan lan egindako jaiegun bakoitzeko.

Jaiegunean kontratua etenda duten langileek (aldi baterako ezintasuna, adingabearen jaiotza eta zaintza, edo eszedentziak) ez dute lanaldi-igoera hori izateko eskubiderik izango, konpentsazioa jaiegunean zerbitzuak emateari hertsiki lotuta baitago.

Ondorioz, urteko konpentsazio-egunen azken zenbaketa langile bakoitzak benetan lan egindako jaiegunen arabera kalkulatuko da.

Urteko oporraldia eta jaiegunen konpentsazioa guztira 51 egun naturalekoa izango da zerbitzu-urte oso bakoitzeko. Egun horiek 7 egun naturaleko aldietan hartuko dira (7 aste oso), eta 2 egun libre kenduko dira. Egun horiek kasinoko txandak antolatzeko arauen arabera ezarriko dira.

Oporretan dauden langileek oso-osorik kobratuko dute hitzarmen honen arabera dagokien eskupekoen kontzeptua.

Oro har, urteko oporrak eta konpentsazio-egunak urtarrilaren 1etik uztailaren 15era bitartean (biak barne) eta irailaren 15etik abenduaren 31ra bitartean (biak barne) hartuko dira.

Kasinoaren jardueraren urtaro-izaera kontuan hartuta, eta antolaketa-beharrak direla eta, urte natural bakoitzean uztailaren 16tik irailaren 14ra bitarteko aldia, biak barne, enpresa-jarduera handienekotzat jotzen da. Ondorioz, langileek ezin izango dute oporraldirik hartu aldi horretan, Enpresako Zuzendaritzak berariazko baimena eman ezean, betiere urteko plangintzak eta eragindako zerbitzuaren estaldurak horretarako aukera ematen badute.

el periodo de descanso de 15 minutos que estipula el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a acumular este descanso para poder hacer uso de este en otro día que las circunstancias lo permitan.

— Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos jornadas continuadas y se disfrutarán dentro de cada semana publicada, de sábado a viernes, exceptuando el disfrute de tres jornadas, dos veces seguidas, que corresponderán a tres semanas de trabajo. En todo caso el disfrute de tres jornadas será jueves-viernes-sábado y la siguiente semana viernes-sábado-domingo.

En periodo de trabajo continuado, sin vacaciones, entre el final del segundo periodo de tres días consecutivos de fiesta y el inicio del siguiente periodo de tres días consecutivos de fiesta podrán pasar seis semanas, y en una única ocasión al año y por trabajador/a podrán pasar 8 semanas.

Cuando el descanso de fin de semana se realice (jueves-viernes/sábado-domingo) no puede haber más de cinco semanas de trabajo seguido, hasta el disfrute del siguiente fin de semana. (Las vacaciones interrumpen esta norma).

La Dirección de la Empresa será la que determine la aplicación de estas dos opciones.

Artículo 13. Vacaciones, licencias y excedencias.

1. Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a disfrutar un período vacacional retribuido de 30 días naturales y dos días sueltos, no sustituible por compensación económica alguna, o la parte proporcional que corresponda en caso de no haber prestado servicios en el año natural necesario para el disfrute de ese derecho.

Para el personal que, por necesidades organizativas del servicio, no disfrute de los días oficialmente considerados festivos en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se incrementará su periodo de descanso por tiempo equivalente en día y medio (1,5 días) por cada día festivo que sea efectivamente trabajado.

No generarán derecho a este incremento de jornada aquellas personas trabajadoras que, en la fecha del festivo, se encuentren en situación de suspensión del contrato (IT, nacimiento y cuidado de menor, o excedencias), dado que la compensación está vinculada estrictamente a la prestación efectiva de servicios durante el día festivo.

En consecuencia, el cómputo final de días de compensación anual se calculará en función de los festivos efectivamente trabajados por cada persona trabajadora.

El periodo conjunto de vacaciones anuales y compensación de festivos sumará un total de 51 días naturales por año completo de servicios. Su disfrute se organizará en periodos de 7 días naturales (7 semanas completas), restando 2 días de disfrute independiente que se fijarán conforme a las reglas de organización de turnos del Casino.

El personal que se encuentre de vacaciones cobrará en su integridad, el concepto de propinas que, conforme al presente convenio, le corresponda.

Como regla general, el disfrute de las vacaciones anuales y días de compensación se realizará en los periodos de cada año natural comprendidos entre el 1 de enero y el 15 de julio, ambos inclusive, y entre el 15 de septiembre y e 31 de diciembre, ambos inclusive.

Atendiendo a la naturaleza estacional de la actividad del Casino y debido a las necesidades organizativas, el periodo comprendido en cada año natural entre el 16 de julio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, se considera de máxima actividad empresarial. En consecuencia, la plantilla no podrá disfrutar de vacaciones durante dicho periodo, salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa y siempre que la planificación anual y la cobertura del servicio afectado así lo permita.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Zerbitzuaren premiazko edo premiazko premiek eragindako salbuespenezko kasuetan, Enpresak programatutako urteko oporrak aldatzeko eskatu ahal izango dio langileari.

Kasu horretan, eta langileak onartzen badu, eta aldaketa horren konpentsazio gisa, Enpresak, salbuespen gisa, eraginpeko egun natural kopuru bera hartzeko aukera eman ahal izango du, jarduera handieneko aldiaren barruan (uztailaren 16tik irailaren 14ra), salbu eta bi alderdiek beste egun batzuk hartzea adosten badute.

Zuzendaritzak iraileko lehen asteko oporren egutegia jakinaraziko dio enpresa-batzordeari, eta egutegi hori kasinoko eremu guztiek antzeko oporraldiak izateko moduan doituko du. Era berean, Enpresak egutegia argitaratzen denetik gutxienez 56 egun naturaleko epea ezarriko du langileek beren oporrak hautaketa-irizpideen arabera esleitu ahal izateko.

Opor-egutegia ez bada osatu horretarako ezarritako epea amaitu ondoren, Enpresak gainerako datak emango dizkie oporrak finkatu ez dituzten langileei. Esleipen hori zozketa bidez egingo da langileen legezko ordezkarien aurrean (LPZ), edo, bestela, plantillako bi lekukoren aurrean, prozesuaren objektibotasuna eta gardentasuna bermatuz.

Oporraldia edo jaiegunak konpentsatzeko aldia aldi baterako ezintasunarekin edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo haurdunaldiko edo edoskitzaro naturaleko arriskuagatiko kontratu-etenaldiekin bat badator, eraginpeko egunak beste data batean hartzeko eskubidea izango da. Eskubide hori baliatu ahal izango da etenaldia amaitu eta hurrengo hiru hilabeteetan, nahiz eta egun horiei dagokien urte naturala amaituta egon.

Langileak urtean zehar enpresa uzten badu, likidazioan lan egindako denboraren arabera hartu ez dituen oporren eta jaiegunen konpentsazioaren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango du.

2. Lizentziak.

Langileak, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera ez etortzeko baimena izango du, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauengatik eta adierazitako denboraz:

a) Hamabost egun natural, ezkontza kanonikoaren, ezkontza zibilaren edo izatezko bikoteen kasuan (horretarako sortutako erregistroan inskribatuta). Eskubide hori behin bakarrik baliatu ahalko da hura hartu ondorengo hiru urteetan.

b) Heriotzagatik:

— Ezkontidearena, izatezko bikotekidearena, gurasoena, seme-alabena, anai-arrebena: 5 egun.

— Aitona-amonena, amonena eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako gainerako senideena (ezkontza-ahaidetasunezko senideak barne): 3 egun. 4 egun, joan-etorriren bat egin behar izanez gero.

— Osaba-izebak, ilobak, iloba haragizkoak: egun 1.

c) Seme-alaben edo neba-arreben ezkontzagatik: 2 egun.

d) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen edo aurrekoez bestelako edozein ahaideren odol-ahaidetasuna barne, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta benetan zaindu behar bada.

En casos excepcionales derivados de necesidades urgentes o perentorias del servicio, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la modificación de sus vacaciones anuales ya programadas.

En tal caso, y de ser aceptado por la persona trabajadora y como compensación por dicha modificación, la empresa podrá facilitar de forma excepcional, el disfrute del mismo número de días naturales afectados dentro del periodo de máxima actividad (del 16 de julio al 14 de septiembre), salvo que ambas partes acuerden otra fecha de disfrute.

La dirección comunicará al Comité de Empresa el calendario de vacaciones en la primera semana del mes de septiembre, ajustando el mismo de tal manera que todas las áreas del Casino dispongan de periodos vacacionales similares. Así mismo, la empresa fijará un periodo no menor de 56 días naturales desde la publicación del calendario para que las personas trabajadoras puedan asignar sus vacaciones según criterios de elección.

En caso de que el calendario vacacional no se hubiera completado una vez finalizado el plazo establecido al efecto, la empresa procederá a asignar las fechas restantes entre las personas trabajadoras que no las hayan fijado. Dicha asignación se realizará mediante sorteo ante la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), o en su defecto, ante dos testigos de la plantilla, garantizando así la objetividad y transparencia en el proceso.

Cuando el período de vacaciones o de compensación de festivos coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, o con las suspensiones de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar los días afectados en una fecha distinta. Este derecho podrá ejercerse dentro de los tres meses siguientes al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan dichos días.

En el supuesto de que la persona trabajadora cese en la empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en su liquidación la parte proporcional de las vacaciones y compensación de festivos no disfrutados en función del tiempo trabajado.

2. Licencias.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y razones siguientes:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio religioso, civil o pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez dentro de los tres años posteriores a su disfrute.

b) Por fallecimiento:

— De cónyuge, pareja de hecho, padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas: 5 días.

— De abuelos, abuelas y demás familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo familiares políticos): 3 días. 4 días si fuera necesario hacer un desplazamiento.

— De tíos, tías o sobrinos, sobrinas carnales: 1 día.

c) Por matrimonio de hijos, hijas o hermanos, hermanas: 2 días.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideen gaixotasun larriak jarraitzen badu eta kasu kronikoa ez bada, eta eskatutako lehen baimenaren egunetik ospitalean jarraitzen badu, langileak 2 egun hartu ahal izango ditu 30 egun igaro ondoren.

e) Seme-alaben bataioa edo jaunartzea: egun 1. Lizentzia dela-eta eragina izango duen hileko egutegia egin aurretik eskatu beharko da lizentzia hori.

f) Gurasotasuna: indarrean dagoen legeriak kasu bakoitzean ezarri dituen asteak.

Deskribatutako lizentzia guztietarako, ofizialki finkatutako izatezko bikoteek legalki onartutako senar-emazteek dituzten eskubide berdinak izango dituzte. Ezkontzagatiko lizentzia bat hartu eta hurrengo hiru urteetan ezin izango da berriz ere eskatu horrelako lizentziarik, ezta izatezko bikotearekin ezkontzeko ere.

3. Eszedentziak.

Enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluak xedatzen duenera joko du.

Gainera, borondatezko eszedentzia ezarri da, urtebetekoa, lanpostua gordez. Egoera horretan egongo den langile-kopuruak ez du gaindituko plantillaren % 5.

Aurreko pasartean adierazi den moduan, langile batek eszedentzia-egoera berria eskuratuko badu, gutxienez bi urte beteta egongo dira berriro lanean sartu zenetik hasita.

Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari eta antolaketari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Artikulu honetan jasotako kasu guztietan, langileak enpresari 15 egun natural aurretik jakinarazi beharko dio noiz itzuliko den bere ohiko lanaldira. Aldiak berrituz gero ere, aurrez jakinarazteko epe hori bete beharko da.

4. Jaiegunak.

Abenduaren 24an eta 31n ez da joko-saiorik egongo. Lanik gabeko eguntzat joko dira, ondorio guztietarako, eta, beraz, langileek egun horietan ordainsari-kontzeptu guztiak jasoko dituzte.

Hala ere, abenduaren 24an eta 31n zilegi izango da Kasinoko makina-aretoa zabaltzea, langileekin, honako baldintza hauek betez:

a) Borondatez erabakiko da bertaratzea.

b) Ireki eta ixteko ordutegia bere ohiko funtzionamendu-ordutik 20:00etara izango da.

c) Abenduaren 24an eta 31n lan egiten duten langileek orduko 20 € gordineko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Zenbateko hori abenduko nominan sartuko da.

d) Egun horiek ezin izango dira atseden-denborarekin konpentsatu.

Boluntario-kopurua makina-gelari zerbitzu egokia emateko behar den plaza-kopurua baino handiagoa balitz, boluntario interesdun guztien artean zozketa egingo litzateke.

Makina-aretoa abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean irekiko da, joko-aretoaren ordutegi berean.

Egun horiek asteko atseden egunekin suertatzen zaizkien langileek jaiegun horiek urte horretako oporraldiei eransteko eskubidea izango dute. Bi egun horiek eta oporretako beste bi, orduka hartu ahal izango dira, baldin eta horrelakorik ahal bada eta egun bakoitza 7 orduko jardunaldi gisa hartzen bada (hau da, urtean 28 ordu har daitezke orduka). Egun horiek aste bateko aurrerapenaz eskatuko dira.

En caso de persistencia de enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y siempre que no se trate de un caso crónico, y que siga hospitalizado desde la fecha del primer permiso solicitado, la persona trabajadora podrá disfrutar de 2 días después de 30 días.

e) Por bautizo o comunión de hijos, hija: 1 día. Debiéndose realizar la solicitud de esta licencia antes de la confección del calendario del mes afectado.

f) Maternidad/paternidad: las semanas que marca la legislación vigente en cada caso.

En todas las licencias descritas, los casos de pareja de hecho establecida oficialmente tendrán la misma consideración que los matrimonios legalmente establecidos. No se podrá volver a coger una licencia de matrimonio por la misma causa en los tres años siguientes, ni si se contrajera matrimonio con la pareja de hecho.

3. Excedencias.

La empresa se atiene a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece además una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, de un año. Las personas que vayan a estar en dicha situación no superarán el 5 % de la plantilla.

Para la persona trabajadora pueda volver a acogerse a una situación de excedencia voluntaria, como se indica en el párrafo anterior, deberá transcurrir como mínimo un plazo de dos años desde su reincorporación al trabajo.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, aquélla podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y organización empresarial.

En todos los supuestos recogidos en este artículo, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días naturales de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, así como para la renovación de períodos.

4. Festivos.

Los días 24 y 31 de diciembre no se celebrará sesión de juego y serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos, percibiendo los trabajadores en estos días todos los conceptos retributivos.

No obstante, se permitirá abrir los días 24 y 31 de diciembre la sala de máquinas del Casino cumpliendo los siguientes requisitos con sus trabajadores:

a) La asistencia será voluntaria.

b) El horario de apertura y cierre será desde su hora habitual de funcionamiento hasta las 20:00 horas.

c) Los trabajadores, trabajadoras que trabajen los días 24 y 31 de diciembre percibirán una compensación económica a razón de 20 € brutos/hora. Dicho importe se incluirá en la nómina de ese mismo mes de diciembre.

d) No se podrá compensar dichos días por tiempo de descanso.

Si el número de voluntarios excediera del número de plazas necesarias para dar el correcto servicio a la sala de máquinas, éstas se ocuparían por sorteo entre todos los voluntarios interesados.

El horario de apertura de la Sala de Máquinas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, será el mismo que la Sala de Juego.

El personal al que le coincidan dichos días con descanso semanal tendrá derecho a acumular dichos días festivos a las vacaciones de ese mismo año. Estos dos días, más otros dos de las vacaciones, podrán ser disfrutados por horas, siempre que puedan ser dadas, y se contabilicen como jornada de 7 horas cada día (es decir 28 horas al año, para coger por horas). Estos días se solicitarán con una semana de antelación.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Lanaldi osoa hartuta, 7 ordu zenbatuko dira. Aipatutako 28 ordu horiek urtean zehar gozatuko dira eta, abendura iristean, gehienez 4 ordu geratuko dira hartzeke, horiek gozatzeko datak aurrez ezarrita egongo direlarik.

Abenduaren 24 eta 31n oporretan dauden langileek egun horiek beren oporrei eransteko eskubidea izango dute.

5. Asteko atsedenarekin bat datozen jaiegunak.

1.— Urtean ordaindutako eta berreskuratu ezin diren hamalau (14) jaiegunetako bat –Estatukoa, autonomia-erkidegokoa edo tokikoa– langilearen asteko atseden-egun finkoarekin bat datorrenean, jaiegun hori ez da asteko atsedenak hartu edo xurgatutzat joko. Kasu horretan, langileak eskubidea izango du gainjarritako jaieguna konpentsatzeko, atseden-egun osagarri oso bat hartuz.

2.— Aurreko paragrafoan aurreikusitako konpentsazioa itundutako urteko lanaldia betetzeari kalterik egin gabe egingo da; beraz, atseden-egun gehigarriak ez du murriztuko hitzarmen honetan ezarritako benetako lan-orduen guztizko zenbaketa, baizik eta banakako lan-egutegiaren antolamendu egokian txertatuko da.

3.— Konpentsazioko atseden-eguna artikulu honen 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera baliatuko da.

14. artikulua. Egoera berezietako laguntzak.

1. Gaixotasuna edo istripua.

Gaixotasun arrunten kasuan, lehenengo zazpi egunetan langileak oinarrizko soldataren % 75 kobratuko du, gehi antzinatasuna (jasotzen badu). Zortzigarren egunetik aurrera, enpresak legez ezarritako prestazioak bermatuko ditu gehienez hamabi hilabetez, lan-kategoriaren eta hitzarmen honetako taulen arabera, dagokion oinarrizko soldata gehi antzinatasun finkatua gehi iragankorrera iristeko. Aurrez, ordea, sendagileak emandako baja-ziurtagiria aurkeztu beharko du.

Laneko istripuen kasuan, enpresak oinarrizko soldataren % 100 osatuko du lehen egunetik, gehi antzinatasuna, gehienez 12 hilabetez.

Langile bat 12 hilabete edo gehiago bajan egon ondoren, gutxienez 60 egunetan lan egin beharko du oinarrizko soldataren osagarrirako edo antzinatasuneko (bateratutakoa edo aldi batekoa) osagarria kobratzeko eskubidea izateko.

Era berean, eskupekoak benetan lan egindako egunen arabera kobratuko dira.

Goian adierazitako osagarria baliatuz 18 hilabete arte luza daiteke langile bat bajan egon daitekeen aldia, betiere Enpresa-Batzordearen eta Kasinoaren Zuzendaritzaren arteko adostasunarekin.

Bajan dauden langileek ez dute eskupekoak kobratzeko eskubiderik izango. Paragrafo hau hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera jarriko da indarrean.

Edozein kasutan ere, gaixotasuna edo istripua izan duen langilearen egoera ziurtatu ahal izango du enpresak. Horretarako, bidezko azterketa medikoak eskatuko ditu, langileak derrigorrez egin beharrekoak; egin ezean, osagarria jasotzeko eskubidea galduko baitu.

2. Ezkontza.

Lan-kontratua indarrean dagoen bitartean ezkontzen den langileak hileko soldata oso bat jasoko du, laguntza gisa. Hileko hori, maila profesionalaren eta hitzarmen honetako taulen arabera dagokion oinarrizko soldata gehi antzinatasun finkatua gehi iragankorraren batuketa izango da, eskupekoak eta bestelako pizgarriak alde batera utzita.

Cogiendo una jornada completa se contabilizan 7 horas. Las 28 horas citadas se irán disfrutando dentro del año llegando a diciembre con un máximo de 4 horas sueltas por disfrutar y concretadas las fechas de disfrute.

Las personas trabajadoras que se encuentren de vacaciones los días 24 y 31 de diciembre tienen el derecho de acumularlos a las vacaciones.

5. Festivos coincidentes con el descanso semanal.

1.— Cuando alguno de los catorce (14) días festivos anuales de carácter retribuido y no recuperable –ya sean de ámbito estatal, autonómico o local– coincida con el día de descanso semanal fijo de la persona trabajadora, dicho festivo no se entenderá disfrutado ni absorbido por el descanso semanal. En tal supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación del festivo solapado mediante el disfrute de un día completo de descanso adicional.

2.— La compensación prevista en el apartado anterior se realizará sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada, por lo que el día adicional de descanso no minorará el cómputo total de horas de trabajo efectivo establecido en este convenio, sino que se integrará en la correcta ordenación del calendario laboral individual.

3.— El día de descanso compensatorio se disfrutará, en base a lo estipulado en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 14. Ayudas en circunstancias especiales.

1. Enfermedad o accidente.

En los supuestos de enfermedad común, los siete primeros días la persona trabajadora cobrará el 75 % de su salario base más la antigüedad (si la percibiera). A partir del octavo día, la empresa garantizará durante un máximo de doce meses las prestaciones legales establecidas, hasta alcanzar el salario base más la antigüedad consolidada y transitoria según sea el caso que corresponda a cada uno, según su categoría laboral y las tablas del presente convenio, una vez presentado el parte de baja o justificante médico correspondiente.

En los supuestos de accidente laboral la empresa complementará desde el primer día el 100 % del salario base más la antigüedad, por un periodo máximo de 12 meses.

Para que la persona trabajadora tenga derecho al complemento, tanto del salario base, como de la antigüedad consolidada o transitoria, después de haber permanecido 12 meses de baja o un periodo superior, deberá trabajar un mínimo de 60 días, para poder percibir el complemento indicado.

De la misma manera las propinas se cobrarán en función de los días realmente trabajados.

Así mismo se podrá ampliar a 18 meses el periodo que un trabajador o trabajadora pueda estar de baja acogiéndose al complemento arriba mencionado, siempre que se llegue a un acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Casino.

El personal que se encuentre de baja no tendrá derecho al cobro de las propinas. Este párrafo entrará en vigor desde la firma del presente convenio.

En cualquier caso, la empresa podrá verificar el estado de salud de la persona enferma o accidentada mediante el oportuno reconocimiento médico. A dicho examen deberá someterse obligatoriamente la persona trabajadora, quien, si se niega, perderá el derecho a este complemento.

2. Matrimonio.

Las personas trabajadoras que contraigan matrimonio durante la vigencia de su contrato laboral, percibirán en concepto de ayuda una mensualidad completa, calculada sobre el salario base más la antigüedad consolidada o transitoria que le corresponda según su nivel profesional y las tablas del presente convenio y sin incluir las propinas, ni otros incentivos.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Izateko bikoteen kasuan, kopuru hori zazpi urtean behin ordainduko da, aldi horretan behin baino gehiagotan gertatzen bada.

3. Erretiro partziala.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek, hala eskatzen badute eta horretarako legezko baldintzak betetzen badituzte, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 215.2. artikuluan (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua) eta Langileen Estatutuaren 12.6. artikuluan araututako erretiro partziala hartu ahal izango dute.

Langileak une bakoitzean legez ezarritako erretiro partziala hartzeko adina badu gutxienez, eta legezko gainerako baldintzak bete ondoren, enpresak dagokion txanda-kontratua egin ahal izango du, Langileen Estatutuaren 12.7. artikuluan ezarritakoaren arabera.

4. Aurrerakinak.

Langileek gehienez ere hirurehun (300) euroko aurrerakin bakarra eskatu ahal izango dute hilean, banku-transferentzia bidez ordainduko dena, eta hilabete bereko edo hurrengo hilabeteko nominan deskontatuko da.

5. Gizarte-kredituak.

Enpresak, urtean 18.000 euroko funts bat sortu du, kontratu finkoa duten langileei maileguak eman ahal izateko. Mailegu hori lehen etxebizitza erosteko edo gastu medikoei aurre egiteko da, eta gehienez 10 urteko epean itzuliko da, Espainiako Bankuak *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratutako azken Euriborraren adinako interesa aplikatuz.

Urteko diru-kopuru hori mailegua eskatzen dutenen artean banatuko da, arrazoia agiri bidez justifikatu ondoren, baina langile bakar baten kredituak ezingo du gainditu 6.000 euroko kopurua. 18.000 euroko funtsaren zenbatekora iritsitakoan, ez da kreditu gehiago emango, hurrengo urtera arte.

Urte batean erabili gabe geratzen den kopurua ez zaie erantsiko hurrengo urteetan eman beharreko kopuruei.

Langile bakoitzeko ez da kreditu bat baino gehiago eman. Hasierako kreditua likidatuta egon beharko da beste bat eskatu ahal izateko.

Aparteko kasu bereziak banan-banan aztertuko ditu Administrazio Kontseiluak eta, onartzen badira, ez dira sartuko aurrean aipatutako urteko zenbateko horietan.

15. artikulua. Nahitaezko erretiroa, erretiroko ohiko adina betetzeagatik.

1. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49.1.f) artikuluan xedatutakoaren babesean, une bakoitzean indarrean dagoen idazketan, lan-kontratua azkendu egingo da langileak Gizarte Segurantzaren araudi aplikagarrian aurreikusitako erretiroadin arrunta betetzen duelako.

2. Klausula hau aplikatzeko, langileak kotizazio bidezko erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehuna (% 100) jasotzeko eskubidea izateko legezko baldintzak bete beharko ditu, modalitate orokorrean, aurrerapenagatiko koefiziente murriztailerik gabe.

3. Enplegu-politikako helburu koherente eta espresuen esparruan ezartzen da neurria. Helburu horiek honako hauek dira:

a) Langileen segurtasuna eta osasuna sustatzea.

b) Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

3. Jubilación parcial.

Las personas empleadas afectadas por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello podrán acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga como mínimo la edad para acceder a la jubilación parcial legalmente establecida en cada momento y una vez se den los demás requisitos legales, la empresa podrá realizar el correspondiente contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Anticipos.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo único mensual por un importe máximo de trescientos (300 €) euros que se abonará por transferencia bancaria siendo descontado en la nómina del mismo mes o el siguiente.

5. Créditos sociales.

La empresa crea un fondo de 18.000 euros/año con el fin de conceder préstamos entre los trabajadores con contrato fijo para adquisición de primera vivienda o arrendamiento de vivienda habitual (una sola vez durante la contratación laboral), gastos médicos, a devolver en un plazo máximo de 10 años, con un interés igual al último Euribor publicado por el Banco de España en el *Boletín Oficial del Estado*.

Esta cantidad anual se repartirá entre las personas trabajadoras que la soliciten previa justificación documental de la causa, no excediendo, en ningún caso cada crédito individual, el importe de 6.000 euros por persona empleada. Una vez alcanzado el importe del fondo fijado de 18.000 €, no se concederán más créditos hasta el siguiente año.

Los importes no dispuestos cada año no se acumularán a los importes a conceder en años posteriores.

No se concederá más de un crédito por trabajador / trabajadora, debiendo estar saldado el crédito inicial, antes de poder solicitar uno nuevo.

Los casos extraordinarios, serán estudiados individualmente por el Consejo de Administración de la Empresa, y en el supuesto de ser concedidos, no entrarían a formar parte de las cantidades antes mencionadas.

Artículo 15. Jubilación obligatoria por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento, se establece la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social aplicable.

2. La aplicación de la presente cláusula quedará en todo caso condicionada a que la persona trabajadora afectada reúna los requisitos legales exigidos para causar derecho al cien por cien (100 %) de la pensión ordinaria de jubilación contributiva en su modalidad general, sin coeficientes reductores por anticipación.

3. La medida se establece en el marco de objetivos coherentes y expresos de política de empleo, consistentes en:

a) La promoción de la seguridad y salud en la plantilla.

b) La transformación de contratos temporales en indefinidos.

EK\CV GAO-I-2026-05741

c) Sortutako lanpostu hutsak ordezteko langile berriak kontratatzea.

d) Belaunaldien arteko erreleboa eta ezagutzaren transmisio ordenatua bultzatzea.

4. Era berean, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean xedatutakoarekin bat etorriz, neurri honen oinarria da, gainera, langileen segurtasuna eta osasuna eragin kortasunez babestu behar direla, ohiko zerbitzuak gaueko lanerregimenean eta/edo txandaka ematea ezaugarri duen produkzio-ingurunean.

5. Kontratua iraungi dela idatziz jakinaraziko zaio langilearri, ondorioak izango dituen eguna baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, eta legezko betekizunak bete direla zehaztuko da.

6. Klausula hau interpretatu eta aplikatuko da diskriminaziorik ezaren printzipioaren eta lan-arloan eta Gizarte Segurantzan indarrean dagoen araudiaren arabera, eta automatikoki egokituko da gerta daitezkeen lege-aldaketetara.

7. Enpresak eta langileak, aldez aurretik adostuta, jarduera luzatzea erabaki ahal izango dute.

8. Artikulu hau ez zaie aplikatuko urte bakoitzean indarrean dagoen LGSaren halako bi baino soldata-ordainsari txikiagoa duten langileei.

9. Artikulu hau 2026ko azaroaren 1ean jarriko da indarrean.

16. artikulua. Bestelako baldintzak.

1. Uniformeak.

Enpresak urtean behin emango die eskatzen zaien langileei beren lana egiteko uniformetasuna. Era berean, kasinoak oinetakoak erosteko dirulaguntzak emango ditu, urtean 60 € arte. Horretarako, langileek gastuen noten barne-prozesua jarraitu beharko dute.

2. Azterketa medikoa.

Enpresak langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko duela bermatuko du, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera.

Osasuna zaintzeko azterketa mediko prebentiboak egingo dira, aldian-aldian eta borondatez. Enpresak langileei emango die azterketa egiteko aukera, horien osasunean edozein asaldura goiz antzeman ahal izateko.

Azterketa mediko prebentiboak berariaz egingo dira, protokolo mediko zehatzei jarraikiz, eta lan-baldintzen, langilearen arriskuen eta beste ezaugarri pertsonal batzuen arabera.

Bajan luze egon ondoren edo eginkizunen garapen normalari eragin ahal izan dion izaera duen bajan egon ondoren lanpostura itzultzen diren langileei beren gaitasuna baloratzeko azterketa bat egiteko eskatu ahalko zaie, prebentzio-neurri egokiak hartzeko, baldin eta egokia bada, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 22. artikuluan eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 243. artikuluan (urriaren 30eko 8/2015 LED) ezarritakoaren arabera. Azterketa egitea borondatezkoa izango da.

Enpresako plantillara sartzen diren langile guztiek hasierako azterketa medikoa egin ahalko dute –sarrerakoa–, baina, edonola ere, borondatezkoa izango da.

Borondatezko izaera horretatik at daude nahitaezko azterketak, betiere aldez aurretik langileen ordezkariek horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek izango dira lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzekoak, langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuen-

c) La contratación de nuevos/as trabajadores/as en sustitución de las vacantes producidas.

d) El favorecimiento del relevo generacional y la transmisión ordenada del conocimiento.

4. Asimismo, y en coherencia con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la presente medida se fundamenta adicionalmente en la necesidad de proteger eficazmente la seguridad y salud de las personas trabajadoras en un entorno productivo caracterizado por la prestación habitual de servicios en régimen de trabajo nocturno y/o a turnos.

5. La extinción contractual se comunicará por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectos, especificando el cumplimiento de los requisitos legales exigibles.

6. La presente cláusula se interpretará y aplicará conforme al principio de no discriminación y a la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social, quedando automáticamente adaptada a las modificaciones legislativas que pudieran producirse.

7. Empresa y persona trabajadora, previo acuerdo podrán acordar la prolongación de la actividad.

8. Este artículo no será de aplicación a las personas trabajadoras con unas percepciones salariales totales inferiores a 2 veces el SMI vigente en cada año.

9. Este artículo entrará en vigor el 1 de noviembre de 2026.

Artículo 16. Otras condiciones.

1. Uniformidad.

La empresa proveerá, una vez al año al personal que le sea exigible, la uniformidad para la realización de su trabajo. Así mismo, el casino subvencionara la compra de calzado para la realización de sus funciones, por importe de hasta 60 € año, para ello las personas trabajadoras tendrán que seguir el proceso interno de notas de gastos.

2. Reconocimiento médico.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo mediante Reconocimientos médicos preventivos que tendrán carácter periódico y voluntario, que serán puestos por la empresa a disposición de los/las trabajadores/as y cuyo objeto es detectar de manera precoz cualquier alteración de la salud de los mismos.

Los reconocimientos médicos preventivos se realizarán con carácter específico, siguiendo los protocolos médicos específicos, y en función de las condiciones de trabajo, de los riesgos a que esté expuesto la persona empleada y/o de otras características de índole personal.

Aquellas personas trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo tras un período de baja prolongada o cuya naturaleza haya podido afectar al normal desarrollo de sus funciones, podrán someterse a un reconocimiento de valoración a su aptitud, a fin de tomar las medidas preventivas oportunas, si procede, de conformidad con lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y art. 243 de la Ley General de Seguridad Social (RDL 8/2015 de 30 de octubre). Tendrá carácter voluntario.

Todas las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla de la empresa, podrán realizar un reconocimiento médico inicial o de ingreso, que tendrá carácter voluntario.

Del carácter voluntario de las pruebas solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro pa-

EK\CV GAO-I-2026-05741

tzat arriskutsua den egiaztatzekoak, bai eta lege-xedapenen batean hala jasotakoak ere, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jarduerei dagokienez.

Azterketa mediko guztiak langilearen intimitate- eta duintasun-eskubidea errespetatuz egingo dira beti.

Azterketa mediko horien emaitzak konfidentzialtasunez tratatuko dira beti, eta medikuek baino ez dute izango horietarako sarbidea.

Datu horiek ezin izango dira erabili ez inor diskriminatzeko ez langileari kalte egiteko.

Hala ere, enpresak eta prebentzio-jardueran parte hartzen duten pertsonek eta organoek langileak bere lana egiteko duen gaitasunari buruzko ondorioen berri izan ahalko dute, baita berariazko babes- edo prebentzio-neurriak sartzeko beharrari buruzkoa ere.

IV. KAPITULUA

LANAREN ORDAINSARIA

17. artikulua. Ordainsari aldakorraren politika.

1. Konpainiaren ordainsari aldakorreko sistema hitzarmen honetako artikuluetan txertatzen da, eta hitzarmen kolektibo honetan eta konpainiaren politikan finkatutako baldintzetan kudeatzen da.

Sistema honen helburua da ordainsari aldakorra helburuak lortzearekin lotzea, produktibitatea sustatzea eta soldata-ordainsaria enpresaren benetako martxarekin lotzea. Betiere, ekitatea, argitasuna, merezimendua eta aplikazio homogeneoa errespetatuz. Ideia nagusia enpresako talde desberdinen lana konpentsatzea da. Batzorde batek ziurtatuko du ordainsari aldakorren sistema era egokian betetzen dela.

2. Ordainsari aldakorra ezarri da 1., 2., 3., 4. eta 5. mailetarako.

a. 2., 3., 4. eta 5. mailetako langile guztien ordainsari aldakorrerako zenbatekoa urteko 1.000 €gordinekoa edo lanaldiaren zati proportzionala izango dela ezartzen da.

b. Hitzarmen hau sinatzen den egunean talde eta maila horietako kide diren 2. mailako (komertziala/administraria), 3. mailako (ostalaritza), 4. mailako (segurtasuna/harrera) eta 5. taldeko (mantenua) langileek egungo ordainsari aldakorraren zenbatekoari eutsiko diote, kasinoaren barruan posizio horiek hartzen dituzten erantzukizunak kontuan hartuta.

c. 1. mailako langileek egungo ordainsari aldakorraren zenbatekoari eutsiko diote, kasinoaren barruan posizio horiek beren gain hartzen dituzten erantzukizunak direla-eta.

3. 6. mailak 2025. urteko aldagai osoa sartuko du oinarrizko soldatan. Maila horrek ez du ordainsari-pakete aldakorrik izango.

4. 2025ean, 2., 3., 4. eta 5. mailek, 2.b) puntuko kasuetan izan ezik, 2025. urtean jasotako aldagaiaren 1.500 € finkatuko dituzte 2025erako langilearen soldata gordinean. Puntu hori landenborarekiko eta lanaldiarekiko modu proportzionalean aplikatuko da.

5. Ezarritako ordainsari aldakor berriari 2025. urtean lortutako lorpen-ehuneko bera aplikatu beharko zaio, eta zenbateko hori gainditzen duen guztia aldagarritzat joko da, 2025. urterako zor diren atzerapenetatik kenduko dena.

ra el mismo, para los demás trabajadores/trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Todos los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona empleada.

Los resultados de estos reconocimientos médicos se tratarán siempre de manera confidencial, limitándose su acceso al personal médico.

Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/trabajadora.

No obstante, la empresa y las personas y órganos implicados en la actividad preventiva, podrán tener conocimiento de las conclusiones con relación a la aptitud del trabajador/a para el desempeño de su trabajo, así como con la necesidad de introducir medidas de protección o prevención específicas.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 17. Política de retribución variable.

1. El sistema de retribución variable de la compañía se incorpora al articulado de este Convenio, gestionándose en los términos y condiciones fijados en el presente convenio colectivo y en la política de la compañía.

La finalidad de este sistema es vincular la retribución variable a la consecución de objetivos, fomentar la productividad y ligar la retribución salarial con la marcha real de la Empresa. Siempre respetando los principios de equidad, claridad, mérito y aplicación homogénea. La idea principal es recompensar el desempeño de los diferentes equipos de la empresa. Una comisión asegurará el adecuado cumplimiento del sistema de retribución variable.

2. Se establece retribución variable, para los niveles, 1, 2, 3, 4 y 5.

a. Se establece que el importe para la retribución variable de todas las personas trabajadoras de los niveles 2, 3, 4 y 5, sea como importe teórico anual de 1.000 € brutos anuales o parte proporcional de la jornada de trabajo.

b. Las personas trabajadoras de niveles 2, de los grupos 1 (comercial/administrativo), 3 (hostelería), 4 (seguridad/recepción) y grupo 5 (mantenimiento), y que tengan una posición de responsable que a fecha firma del presente convenio formen parte de dichos grupos y nivel, mantendrán el importe de retribución variable actual, dadas las responsabilidades que asumen dichas posiciones dentro del casino.

c. Las personas trabajadoras de nivel 1 mantendrán el importe de retribución variable actual, dadas las responsabilidades que asumen dichas posiciones dentro del casino.

3. El nivel 6 integrará la totalidad de su variable del año 2025 en su salario base. Este nivel no tendrá en su paquete retributivo variable.

4. En el 2025, los niveles 2, 3, 4 y 5, a excepción de los casos del punto 2.b), consolidarán 1.500 € de la variable percibida del año 2025, en el salario bruto de la persona trabajadora para 2025. Este punto será de aplicación de forma proporcional al tiempo de trabajo y jornada de trabajo.

5. A la nueva retribución variable establecida deberá aplicarse el mismo porcentaje de consecución obtenido en el año 2025, considerándose todo lo que supere dicho importe un exceso de variable que se restará de los atrasos debidos para el año 2025.

EK\CV GAO-I-2026-05741

6. 2025. urteko aldagaiaren zatia urte horretako soldata gordinean finkatzeko, 2025. urteari dagokion igoera aplikatuko da.

7. 2026. urteko soldata-igoerak 4. puntuan ezarritakoaren ondoren egingo dira.

18. artikulua. Eskupekoen multzo osoaren osaketa.

Eskupekoen multzoa Kasinoko arlo guztietan bildutako eskupekoen masa orokorrak osatuko du. Multzo horren kargura banatuko dira eskupekoak, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

19. artikulua. Hitzarmen honen indarraldirako baldintza ekonomikoak.

1. Soldata.

— 2025. urtea.

II. eranskinean jasotako soldata-taula ezartzen da, eta honako puntu hauek aplikatuko zaizkio:

a) 1. edo 2. mailan sartuta dauden arloko arduradunak, 1. edo 2. artikuluan aipatzen direnak. 15.2.b) oinarrizko soldataren gaineko % 3,6ko soldata-igoera izango dute, eta horri urteko 150 €-ko zenbateko gordina gehitu beharko zaio (edo urteko lanaldiaren eta lan-denboraren zati proportzionala), oinarrizko soldataren soldata-kontzeptuan sartuko dena.

Soldata-tauletan adierazitako soldata-igoera gorago adierazitakoa baino handiagoa bada, 2025. urterako hitzarmeneko soldata-taula aplikatuko da.

b) 2., 3., 4. eta 5. mailetako langileek, a) puntuan jasota ez badaude, 1.900 € gordineko soldata-igoera jasoko dute 2025. urterako (edo urteko lanaldiaren eta lan-denboraren zati proportzionala) oinarrizko soldata gisa, bai 16.4 artikuluan ezarritako aldagaiaren finkapena.

1.— Puntu honen eraginpeko langileek 3.400 € gordineko igoera izango dute guztira, hau da, 1.900 € gordineko igoera markatutako soldata-igoeragatik eta 1.500 € gordineko igoera oinarrizko soldataren aldagaiaren finkapenagatik, hori guztia lan egindako denboraren eta egindako lanaldiaren proportzioan.

2.— Baldin eta 2., 3., 4. eta 5. mailetarako finkatutako soldata-taulak 1. puntuan adierazitakoa baino handiagoak badira, 2025eko soldata-taulak aplikatuko dira.

c) 6. mailako langileei 2025. urterako ezarritako soldata-taulak aplikatuko zaizkie.

d) Kasu horietan guztietan, atzerapenei dagokienez, hitzarmen honen 16. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da, hau da, ordainsari aldakorreko politika, zehazki, aldagaitik jasotako zenbatekoak finkatzeari dagokionez.

— Gainerako urteak 2026ko hitzarmena aplikatzea.

2026. urtea: Gipuzkoako KPIa.

2027. urtea: Gipuzkoako KPIa.

2028. urtea: Gipuzkoako KPIa.

2026., 2027. eta 2028. urteetarako, KPIaren aldaketa % 3,5 baino txikiagoa bada, % 3,5eko igoera aplikatuko da. KPIaren aldaketa handiagoa bada, benetan erregistratutako KPIari dagokion ehunekoa aplikatuko da. Itundutako igoera oinarrizko soldataren kontzeptuari bakarrik aplikatuko zaio.

Paragrafo honetan jasotako soldata-igoerak soldata-tauletan eta igoera aplikatzen den unean altan dauden langileen oinarrizko soldataren kontzeptuetan aplikatuko dira.

Soldata-igoera horiek altan dauden langileei aplikatuko zaizkie hitzarmena sinatzean.

6. La consolidación de la parte de la variable del año 2025, en el salario bruto de dicho año, se hará tras la aplicación de la subida correspondiente al año 2025.

7. Las subidas salariales del año 2026, se producirán tras lo establecido en el punto 4.

Artículo 18. Composición del tronco de propinas.

El tronco de propinas estará constituido por la masa global de propinas recaudadas en todas las áreas del Casino. Con cargo a dicho tronco de propinas se repartirán las mismas según lo establecido en el presente convenio.

Artículo 19. Condiciones económicas para la vigencia de este convenio.

1. Salario.

— Año 2025.

Se establece la tabla salarial incluida en el anexo II, a la que será de aplicación los siguientes puntos:

a) Las personas responsables de área que estén incluidas en el nivel 1 o 2, a las que se refiere el art. 15.2.b), tendrán una subida salarial del 3,6 % sobre Salario base, a lo que habrá que añadir el importe bruto anual de 150 €/año (o parte proporcional a jornada y tiempo de trabajo en el año) que será incluido en concepto salarial Salario Base.

En caso de que la subida salarial marcada en tablas salariales, para las personas antes indicadas sea superior a lo arriba indicado, se aplicará la tabla salarial de convenio para el año 2025.

b) Las personas trabajadoras de los niveles 2, 3, 4, 5 no comprendidas en el punto a), percibirán una subida salarial para el año 2025, de 1.900 € brutos (o parte proporcional a jornada y tiempo de trabajo en el año) en concepto salario base, así como la consolidación de variable establecida en el art. 16.4.

1.— Los/as trabajadores/as afectados/as por este punto tendrán un incremento total de 3.400 € brutos, compuesto 1.900 € brutos por la subida salarial marcada y 1.500 € brutos de la consolidación de variable en salario base, todo ello en proporción al tiempo trabajado, a la jornada desarrollada.

2.— En caso de que las tablas salariales fijadas para los niveles 2, 3, 4 y 5, sea superior a lo indicado en el punto 1, se aplicaran las tablas salariales del 2025.

c) A las personas trabajadoras de los niveles 6, se les aplicará las tablas salariales fijadas para el año 2025.

d) Para todos estos casos en relación a atrasos, será de aplicación lo fijado en el artículo 16 del presente convenio, política de retribución variable, en concreto en lo que a consolidación de importes percibidos de la variable se refiere.

— Resto años aplicación convenio 2026.

Año 2026: IPC Gipuzkoa.

Año 2027: IPC Gipuzkoa.

Año 2028: IPC Gipuzkoa.

Para los años 2026, 2027 y 2028, en el supuesto de que la variación del IPC sea inferior al 3,5 %, se aplicará un porcentaje de subida del 3,5 %. En caso de que la variación del IPC resulte superior, se aplicará el porcentaje correspondiente al IPC efectivamente registrado. El incremento pactado será de aplicación únicamente al concepto de salario base.

Los incrementos salariales contemplados en este apartado serán de aplicación tanto en tablas salariales como a los conceptos salario base de las personas trabajadoras, de alta en el momento de aplicación de la subida.

Estos incrementos salariales serán aplicados al personal en alta a la firma del convenio.

EK\CV GAO-I-2026-05741

2. Eskupekoak.

Hitzarmeneko 17. artikuluan ezarritakoa aplikatu ondoren, kasinoko arlo guztietan bildutako eskupeko guztien % 40 dagokie langileei.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik, aurreko paragrafoko zenbatekoa modu ekitatiboan banatuko da kasinoko langileen artean, kontratatutako lanaldiaren proportzioan.

Ordainketa hilero egingo da. Hilabetean sortutako eskupekoak hurrengo hileko nominan kobratuko dira.

Erretiro partziala duten langileek ez dute eskupekorik jasoko.

Aldi baterako ezintasuneko edo lan-istripuko egoeran dauden langileek ez dute eskupekorik jasoko.

Enpresan une horretan alta emanda dauden langileei soilik ordainduko zaizkie eskupekoak.

Bildutako eskupeko guztiak eta langileen artean egindako banaketa argitaratuko dira.

3. Lotura-plusa.

Hitzarmen hau sinatzean plus hori jasotzen zuten langile guztiei aitortzen zaie. Jaso beharreko zenbatekoa lan egindako lanaldiaren ehunekoaren araberakoa izango da.

4. Erantzukizun-plusa.

8 €-ko erantzukizun-plusa sortuko zaie benetako lanegun bakoitzeko aldi baterako txapelketetan zuzendaritzaren edo burutzaren eginkizunak betetzen dituzten langile guztiei.

2., 3., 4., 5. eta 6. mailetan dauden eta buruzagitza-postuak betetzen ez dituzten pertsonentzat, txapelketako buruzagitza-lanak egiten dituztenentzat, txapelketako jardunaldi bakoitzeko 20 euro gordineko konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

Plus hori funtzio horretan egindako lanaldiaren proportzioan aplikatuko da.

20. artikulua. Geroa.

Euskal Autonomia Erkidegoko pentsio-planerako ekarpena berreskuratuko da eskupekoen enborraren % 20aren kontura, enpresaren eskupekoaren % 1,2 eta lan-partearen % 1,2 bideratuta.

21. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute, aurreko hitzarmenari jarraikiz, antzinatasunagatiko osagarri pertsonalaren kontzeptua eta tratamendua behin betiko ezabatuta mantentzea, bai araudiari dagokionez, bai ordainsariei dagokienez.

Ezabatze horren truke:

Lehena: Antzinatasunaren kontzeptupean gehieneko zenbatekoa (barruko agiriaren arabera) jasotzen zuten langileek «ad personam» osagarri gisa mantendu eta finkatuko dute 2015eko maiatzaren 11n jasotzen zuten oinarrizko soldataren % 25. Zenbateko horiei «antzinatasun finkatua» esaten zaie soldaten ordainagirietan.

Bigarrena: 2015eko maiatzaren 11n antzinatasunaren kontzeptuagatik inolako kopururik jasotzen ez zuten langileek aurreko hitzarmenean ezarritako zenbatekoak mantendu eta finkatzen dituzte ad personam osagarri gisa.

Zenbateko horiei «antzinatasun finkatua» esaten zaie soldaten ordainagirietan.

22. artikulua. Aparteko haborokinak.

Enpresak urte natural bakoitzeko ekainean eta abenduan ordaintzen zituen aparteko bi ordainsariak hainbanatuko ditu, hamabi hilekotan.

2. Propinas.

Una vez aplicado lo establecido en el art. 17 del convenio, corresponde a las personas trabajadoras el 40 % sobre el total de las propinas recaudadas en todas las áreas del Casino.

Desde la firma del presente convenio colectivo, el importe resultante del párrafo anterior será distribuido de forma equitativa entre las personas trabajadoras del casino, en proporción a la jornada de trabajo contratada.

El pago se realizará mensualmente, cobrando las propinas generadas en un mes, en la nómina del mes siguiente.

Las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial no percibirán propinas.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal o accidente de trabajo, no percibirán propinas.

El abono de todas las propinas se harán efectivas solamente al personal que este dado de alta en la empresa en ese momento.

Se publicarán las propinas totales recaudadas y el reparto realizado entre las personas trabajadoras.

3. Plus vinculación.

Se reconoce este plus a todas las personas trabajadoras que lo venían percibiendo a la firma del presente convenio. La cantidad a percibir será en función del porcentaje de jornada trabajada.

4. Plus responsabilidad.

Se crea un Plus de responsabilidad de 8 € brutos por día efectivo de trabajo para todas las personas trabajadoras que ejerzan funciones de jefatura de forma eventual.

Para aquellas personas comprendidas en niveles 2, 3, 4, 5 y 6 y que no ocupen puestos de jefatura, que realicen tareas de jefatura de torneo, tendrán derecho a una compensación de 20 € brutos por jornada de torneo.

Este plus se aplicará de forma proporcional a la jornada realizada en esta función.

Artículo 20. Geroa.

Se recupera la aportación al Plan de pensiones del País Vasco con cargo al 20 % del tronco de propinas, destinándose un 1,2 % de la propina de la parte Empresarial y un 1,2 % que aportará la parte laboral.

Artículo 21. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener, en los términos del convenio precedente, la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Está supresión mantiene como contrapartida:

Primero: Que las personas trabajadoras que venían percibiendo el máximo por el concepto de antigüedad (según documento interno), consolidaron como complemento ad personam el 25 % del salario base que percibían en fecha 11 de mayo de 2015. Estas cantidades reciben la denominación de «antigüedad consolidada» en los recibos de salarios.

Segundo: Aquellas personas trabajadoras que a fecha de 11 de mayo de 2015 no percibían cantidad alguna por el concepto de antigüedad, mantienen y consolidan como complemento ad personam las cantidades establecidas según en el convenio precedente.

Estas cantidades reciben la denominación de «antigüedad consolidada» en los recibos de salarios.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa prorrateará las dos pagas extraordinarias que venían abonando, en los meses de junio y diciembre de cada año natural, prorrateadas en doce mensualidades.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Hainbanatu beharreko zenbatekoa oinarrizko soldata gehi antzinatasun finkatua izango da, aurreko hitzarmena sinatu aurretik kontzeptu hori jasotzen zuten langileentzat, eta gainerako langileentzat oinarrizko soldata soilik.

23. artikulua. Aparteko orduak.

Arau orokor gisa, aparteko orduak kendu egingo dira.

Aparteko ordutzat hartuko dira hogeita zortzi (28) eguneko erreferentziako aldi baten barruan egindako benetako laneko ordu guztiak, baldin eta langilearen lan-kontratuan ezarritako lanaldi arrunta gainditzen badute, edo benetan lan egindako 39 ordu gainditzen badituzte argitaratutako aste bateko aldian, metatutako irteerengatik orduak konpentsatzeko kasuetan izan ezik.

Ordu horiek 1,75 konpentsatuko dira egindako aparteko ordu bakoitzeko (1,75eko biderkatzailea).

Konpentsazioa, langileak nahi izanez gero, honako hauen bidez egin ahal izango da:

a) Aplikatzekoa den araudiaren araberako ordainketa ekonomikoa.

b) Konpentsazio-atseden baliokidea.

Aparteko orduak aparteko kasuei dagozkienean (txanda bat betetzeko langilerik eza, larrialdiak, etab.), Langileen Estatutuaren 35.2. artikuluan aurreikusitakoa izan ezik. Lan egitea borondatezkoa izango da, eta lanordu arruntaren balioaren % 175ean ordainduko dira.

Soldata arrunt hori honela kalkulatuko da:

$$SH = \frac{12\,(S+C1+C2+C3) + P}{(365 - FS - F - V)\,J}$$

SH = Ordu arruntaren balioa.

S = Hileko soldata.

C1 = Soldata-osagarri pertsonalak.

C2 = Lanpostuari dagozkion beste osagarriak.

C3 = Hileko ordainsarian sartzen diren bestelako osagarri finkoak edo aldakorrak.

P = Aparteko haborokinak.

FS = Asteko atsedena.

F = Jaiegunak.

V = Oporrak (lan-egunak).

J = Eguneko lanaldia = asteko lanaldi partikularra zati bost.

Aparteko haborokinak hileko soldatarekin batera ordainduko dira.

V. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

24. artikulua. Barne-araudia.

Diziplina-ahalmena kasinoaren zuzendaritzari dagokio, eta gai horri buruzko indarreko araudian xedatutakoari jarraikiz baliatuko du ahalmen hori (Langileen Estatutua, Jokoaren Legea, Diziplina Araubidea).

Falten sailkapen orokorra honako hau izango da:

Langileek egindako falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat sailkatuko da. Kontuan hartuko dira ekintzen garrantzia eta noranoikoa eta egiterakoan izandako asmoak. Enpresan nahiz langile edo bezeroengan eragindako kaltea ere kontuan hartuko da sailkapena egiterakoan.

La cuantía a prorratear será del salario base más la antigüedad consolidada, para las personas trabajadoras que venían percibiendo este último concepto antes de la firma del convenio precedente, y de solamente el salario base para el resto de los trabajadores /trabajadoras.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Como norma general, se suprime la realización de horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo realizadas dentro de un periodo de referencia de veintiocho (28) días que excedan la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo de la persona trabajadora, o bien excedan de 39 horas de trabajo efectivo en periodo de 1 semana de trabajo publicado, salvo en los casos de compensación de horas por salidas acumuladas.

Dichas horas serán compensadas a razón de 1,75 por cada hora extraordinaria realizada (multiplicador de 1,75).

La compensación podrá efectuarse, a elección de la persona trabajadora, mediante:

a) Abono económico conforme a la normativa aplicable.

b) Descanso compensatorio equivalente.

Cuando las horas extraordinarias respondan a casos extraordinarios (falta de personal para cubrir un turno, urgencias, etc.), salvo en lo previsto en el artículo 35.2 del estatuto de los trabajadores. Será voluntaria su realización y se remunerarán a razón del 175 % del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Este salario ordinario se calculará:

$$SH = \frac{12\,(S+C1+C2+C3) + P}{(365 - FS - F - V)\,J}$$

SH = Salario hora ordinaria.

S = Salario mensual.

C1 = Complementos salariales personales.

C2 = Otros complementos de puesto de trabajo.

C3 = Otros complementos fijos o variables del abono mensual.

P = Pagas extraordinarias.

FS = Fiesta semanal.

F = Festivos.

V = Vacaciones (días laborables).

J = Jornada diaria = Jornada particular semanal dividida por cinco.

El abono de las horas extraordinarias se efectuará junto con la mensualidad correspondiente.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24. Reglamento interno.

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección del Casino, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Juego, Régimen disciplinario).

La clasificación general de faltas será la siguiente:

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave. Dependiendo de su importancia, trascendencia o intencionalidad. Y también del perjuicio que haya podido ocasionar tanto a la empresa como a sus trabajadores, trabajadoras o clientela.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Zehapenak: Eginiko falten larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresak zigor hauek ezarri ahal izango ditu:

— Falta arinagatik: Ahozko kargu-hartzea, kargu-hartze idatzia, eta enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez.

— Falta astunagatik: Enplegua eta soldata etetea, hiru egunez gutxienez eta hamabost egunez gehienez.

— Falta oso astunagatik: Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egunera arte; kaleratzea.

* Zigor-prozedura:

Faltak idazki bidez jakinarazi beharko zaizkio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan; hark jaso izanaren adierazpena egin behar du. Jakinarazpen hori enpresa-batzordeari ere helaraziko zaio. Langilea enpresa-batzordeko kidea bada, enpresak hiru egun naturaleko entzunaldia eman beharko die langileari eta enpresa-batzordeari, bere eskubidearen arabera komeni dena alegatzeko.

1. Falta arinak.

1.1. Hiru aldiz berandu iristea lanera (gehienez 30 minutuko atzerapena guztira), behar bezala justifikatu gabe, hilabete baten barruan, edo behin bakarrik, atzerapena 30 minututik gorakoa bada.

1.2. Hurrengo 24 orduetan lanera ez joateko arrazoia ez jakinaraztea, justifikatutako arrazoiren batengatik lanera joaten ez denean, non eta ez den frogatzen jakinarazpen hori ezin izan dela egin. Edonola ere, egoera hori legeak ezarritako moduan justifikatu ahal izango da.

1.3. Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaie Kasinoaren ohiko jarduerari edo lankideei, edo Hori dela eta istripua gertatzen bada, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

1.4. Materiala zaintzean arduragabekeria txikiak egitea.

1.5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

1.6. Jendea behar den arretaz eta zuzentasunez ez artatzea, enpresak ezarritako protokoloaren arabera.

1.7. Kasinoari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.

1.8. Kasinoaren barnean eta/edo beste edozein jardun gauzatzen ari denean lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak izatea. Eztabaida horiek zalaparta nabarmena eragiten badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

1.9. Arrazoi justifikaturik gabe egun batez lanera ez joatea.

1.10. Jarritako lanean behar bezalako arreta ez jartzea edo lanean utzikeriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio. Enpresari kalterik eragiten bazaio, falta astuntzat jo ahalko da.

1.11. Enpresak ezartzen duen uniformea edo laneko arropa axolagabe eramatea.

1.12. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidak izatea, aurrean Kasinoko bezerorik egon gabe.

2. Falta astunak.

2.1. Segidako hogeita hamar eguneko epean, hiru aldiz baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe. Lankide bat txandatu behar badu, nahikoa izango da behin bakarrik berandu iristea falta hori falta astuntzat hartzeko, baldin eta Zerbitzuan nahasmendua eragiten badu.

2.2. Segidako hogeita hamar eguneko epean, hiru aldiz baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe. Lankide bat txandatu behar badu, nahikoa izango da behin bakarrik berandu iristea falta hori falta astuntzat hartzeko, baldin eta Zerbitzuan nahasmendua eragiten badu.

Sanciones: Las sanciones que el Casino pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

— Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

— Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

— Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; despido.

* Procedimiento sancionador:

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo de la comunicación. A su vez se comunicará al Comité de Empresa dicha notificación. En el caso de que la persona empleada fuera miembro del comité de empresa, la empresa deberá dar audiencia al trabajador/trabajadora y al comité de empresa por plazo de 3 días naturales para alegar lo que su derecho convenga.

1. Faltas leves.

1.1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta un máximo de 30 minutos de retraso total), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, o bien una sola cuando el retraso exceda de 30 minutos.

1.2. No comunicar dentro de las 24 horas siguientes el motivo de la ausencia cuando se falte al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado y ello sin perjuicio de justificarlo en los términos marcados por la ley.

1.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio a la normal actividad del Casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.5. Falta notoria de aseo y limpieza personal.

1.6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas, de conformidad al protocolo marcado por la Empresa.

1.7. No comunicar al Casino los cambios de residencia o domicilio.

1.8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como «graves» o «muy graves».

1.9. La falta injustificada al trabajo de un día.

1.10. No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En caso de que ocasionara perjuicio a la empresa podrá considerarse falta grave.

1.11. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

1.12. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de los clientes del Casino.

2. Faltas graves.

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días seguidos. Cuando tuviese que relevar a un miembro de la plantilla bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave» siempre que ocasione trastorno en el servicio.

2.2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días seguidos. Cuando tuviese que relevar a un miembro de la plantilla bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave» siempre que ocasione trastorno en el servicio.

EK\CV GAO-I-2026-05741

2.3. Hogeita hamar egunetan ondoz ondoko bi egunetan edo tartekako hiru egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

2.4. Laneko orduetan, jokoan edo antzekoetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

2.5. Gaixo-plantak egitea, edo istripuren bat izan duela sinetsarazten saiatzea.

2.6. Lanean nagusien esana ez betetzea. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz Kasinoari kalterik sortzen badio, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

2.7. Beste langile baten presentzia simulatzea, haren partez fitxatuta, lehen aldiz bada. Egitatea berriro gertatzen bada, falta oso astuntzat hartuko da, leialtasunik ezagatik eta kontratuko fede ona urratzeagatik.

2.8. Lanean zuhurgabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo matxuraren arriskua instalazioetarako, falta hori oso astuntzat hartu ahal izango da.

2.9. Lanaldian zehar lan partikularrak egitea horretarako baimenik gabe, eta Kasinoaren tresnak norberaren erabilerarako hartzea, nahiz eta hori lanalditik kanpo egin.

2.10. Langilea mozkortzea edo drogatzea zerbitzu-ordutik kanpo, Kasinoaren irudia kaltetzen badu edo zalaparta sortzen badu.

2.11. Falta arinen 1.3. atalean aurreikusitakoaren ondoriozkoak.

2.12. Hiruhileko batean falta arinak, berdinak edo desberdinak, behin eta berriz egitea (berandu iristea kanpo utzita), aurretik gutxienez idatzizko ohartarazpena egon bada.

2.13. Gizarte Segurantzaren sisteman edo zenbatekoan eragina izan dezaketen ordaindutako lanak egin direnean enpresari ez jakinaraztea.

2.14. Mozkortuta edo drogak hartuta egotea kasinoan edo zerbitzu-denboran, edo kasinoan eragina badu edo kasinoko uniformea jantzita badu.

2.15. Esleitutako lanean behar bezalako arreta ez jartzea edo lanean utzikeriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.

2.16. Jendearen aurrean eta jendea ohartuz, lankideekin eztabaidak sortzea edo eztabaidan aritzea.

2.17. Kasinoko langileei dagokien azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 26. artikuluan deskribatzen den administrazioko arauhaustea, ondoren zehazten dena.

2.18. Laneko segurtasun eta osasunaren arauetan, elikagaien manipulazioan edo egiten den lanean edo ostalaritzako jardueran aplikatu beharreko beste administrazio-neurrietan ezarritako betebeharrak ez betetzea; eta, bereziki, enpresarekin lankidetzan ez aritzea araudiak ezartzen duen moduan, enpresak laneko segurtasun- eta osasun-arriskurik ez dakarten lanbaldintza seguruak bermatu ahal izateko. Ekintza horren ondorioz enpresari edo bezeroei kalte nabarmena eragiten bazaie, oso astuntzat jo ahal izango da.

3. Falta oso astuna.

3.1. Hilabete batean ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako lau egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

3.2. Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamabost aldiz baino gehiagotan berandu iristea justifikaziorik gabe, edo hogeita hamar aldiz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.

3.3. Kasinoak agindutako eginkizunetan iruzur egitea, edo desleialtasunez edo konfiantza-abusuz jardutea.

2.3. La falta injustificada al trabajo durante dos días seguidos o tres alternos en un período de treinta días.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

2.5. La simulación de enfermedades y/o accidentes.

2.6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada «muy grave».

2.7. Simular la presencia de otro empleado fichando por aquel, si es por primera vez. Si el hecho volviera a repetirse, se considerará falta «muy grave» por deslealtad y transgresión de la buena fe contractual.

2.8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para el personal, o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como «muy grave».

2.9. Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios las herramientas del Casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.10. La embriaguez y/o el consumo de drogas fuera de actos de servicio, si ocasionara escándalo o perjudicara la imagen del Casino.

2.11. Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 de las faltas leves.

2.12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

2.13. No comunicar a la empresa la realización de actividades profesionales remuneradas, susceptibles de afectar al sistema o cuantía de Cotización a la Seguridad Social.

2.14. La embriaguez o consumo de drogas dentro del Casino, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre este o vistiendo el uniforme del Casino.

2.15. No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

2.16. Provocar y/o mantener discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público y que transcienda a este.

2.17. La infracción administrativa que a continuación se detalla y que viene descrita en el artículo 26 de la Ley 4/1991 de 8 de noviembre que afecta al personal del Casino.

2.18. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación en el trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Si de esta acción se derivase un perjuicio notorio para la empresa o clientes, podrá ser calificada como muy grave.

3. Faltas muy graves.

3.1. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres días seguidos o cuatro alternos en un mes.

3.2. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de tres meses o treinta durante seis meses.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por el Casino.

EK\CV GAO-I-2026-05741

3.4. Gaixotasunak edo istripuak simulatzea, bai eta laneko baja eragin duen gaixotasuna edo egoera fisikoa luzatzea edo larriagotzea ere, jakinaren gainean egonda edo zabarkeria larriagatik.

3.5. Kasinoari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea edo ostea kasinoaren barruan, edota beste edozein lekutan lanaldiaren barnean.

3.6. Kasinoaren jabetzako produktuak edo kasinoko konplizitatea iruzurrez erabiltzea edo kontsumitzea.

3.7. Kasinoko lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, kaltetzea, puskatzea edo hondatzea, borondatez edo nahita.

3.8. Kasinotik kanpo egindako lapurreta, ebasketa edo dirua oker erabiltzeagatiko kondena edo enpresak langilearekin duen konfiantza bertan behera uzteko arrazoi izan daitezkeen beste egintza batzuengatiko kondena, eta Justizia Agintaritzaren urtebetetik gorako kondena guztiak.

3.9. Behin eta berriro txukun eta garbi ez egotea, lankideak, nagusiak edo bezeroak garbitasun-falta horren kexu badira eta hiru hilabeteko denbora-tartean hiru aldiz zigorra jaso bada kontzeptu Hori dela eta.

3.10. Ohituraz, lanean mozkorturik edo drogaturik egotea, eta horrek lanari negatiboki eragitea. Era berean, drogak eta debekatutako farmakoak saldu edo banatzea, Kasino barruan edo kanpoan.

3.11. Kasinoaren posta edo agiri erreserbatuen sekretutasuna haustea.

3.12. Isilean gorde beharreko datuak erakustea Kasinotik kanpoko edozein pertsonari, Kasinoaren edo bertako bezeroen gainekoak.

3.13. Kasinoaren jarduerekin bateraezinak diren ekintzetan aritzea.

3.14. Nagusiak edo horien senideak, lankideak, mendekoak edo bezeroak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

3.15. Biraoak botatzea, edonolakoak izanda ere, lanean den bitartean.

3.16. Zerbitzu- edo lan-egintzetan, sexua, generoa, arraza edo desgaitasuna dela-eta, errespeturik ez izatea.

3.17. Istripu larriak sorraraztea zabarkeriagatik edo zuhurtziagabekeria barkaezinagatik.

3.18. Ardurako lanpostuetan edo egoeretan lana uztea, justifikaziorik gabe.

3.19. Lanaren errendimendu arrunta nahita eta etengabe jaistea, lanaren ohiko martxan eragina badu.

3.20. Lankideekin liskarretan eta eztabaidetan aritzea edo, noizean behin, kasinoko bezeroekin.

3.21. Beste langile batzuen jabetza edo gauzak hartzea, baimenik gabe, indarra erabiliz nahiz ez.

3.22. Jokoaren araudiak urratzea eta, bereziki:

3.22.1. Kasinoaren instalazioetan sartzea edo egotea, arrazoirik edo justifikaziorik gabe, lan-orduetatik kanpo.

3.22.2. Diru-sarrera gordinetan edo jokoaren onuretan partaidetza edukitzea.

3.22.3. Jokalariei maileguak ematea.

3.22.4. Jokoko langileek poltsikodun trajeak eramatea.

3.22.5. Fitxak, plakak edo dirua jokoen funtzionamenduko arauetan aurreikusi gabeko moduan garraiatzea zerbitzuko denboran, edo haien jatorria eta erabilera justifika ezina den moduan gordetzea.

3.4. La simulación de enfermedades o accidentes, así como el alargamiento o agravación, a sabiendas o por negligencia grave de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.

3.5. El hurto, robo o apropiación indebida, tanto al Casino como a los/as compañeros/as de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.6. El uso o consumo fraudulento de productos de propiedad del Casino o complicidad en el mismo.

3.7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Casino, con voluntariedad o negligencia culpable.

3.8. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera del Casino, o por cualquier otro delito que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a un año dictadas por la Autoridad Judicial.

3.9. La reiterada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o superiores y se haya sancionado por este concepto tres veces como falta en un período de tres meses.

3.10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera del Casino.

3.11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Casino.

3.12. Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.

3.13. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las del Casino.

3.14. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

3.15. La blasfemia de cualquier índole en actos de servicio o de trabajo.

3.16. La falta de respeto por razón de sexo, genero, raza, discapacidad en actos de servicio o de trabajo.

3.17. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

3.18. Abandonar injustificadamente el trabajo en puestos o situaciones de responsabilidad.

3.19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.

3.20. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o, aun ocasionalmente, con los clientes del Casino.

3.21. Acceder sin consentimiento utilizando la fuerza o no de las entregará s o enseres de otras personas trabajadoras.

3.22. El incumplimiento de los Reglamentos de Juego, y en especial:

3.22.1. Entrar o permanecer, sin motivo o injustificadamente, en las dependencias del Casino fuera de sus horas de trabajo.

3.22.2. Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos.

3.22.3. Conceder préstamos a los jugadores.

3.22.4. Llevar trajes con bolsillos, el personal de Juego.

3.22.5. Transportar fichas, placas o dinero durante el 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.

EK\CV GAO-I-2026-05741

3.23. Kasinoko langileak eraginpean hartzen dituen eta joko-aretoen funtzionamendua arautzen duten honako administrazio-xedapen hauek –Euskal Autonomia Erkidegoko Jokoari buruzko azaroaren 8ko 4/1991 Legean eta Erregelamendu Orokorrean jasotakoak– ez betetzea.

3.23.1. Kasinoko langileek edo zuzendariek zuzenean edo hirugarren pertsonen bidez jokoan parte hartzea.

3.23.2. Sarien banaketa edo jokorako ezarritako ehunekoak aldatzera bideratutako joko-manipulazioak.

3.23.3. Joko-enpresetako langileek maileguak ematea jokatzeko lekuan.

3.23.4. Beharrezko baimenak datu faltsuez baliatuz edo manipulatutako agiriak aurkeztuta lortzea.

3.23.5. Lokalera sartzea debekatuta daukaten pertsonei sartzea baimentzea eta bisitarien erregistroa edo sarrerako kontrola oker edo osatugabe eramatea. Sarrerako kontrola zuzen eramateko beharrezkoak diren baliabideak jarri beharko ditu enpresak.

3.24. Seihileko berean falta astuna berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere.

3.25. Joko-aretoen funtzionamendua arautzen duten administrazio-xedapenak ez betetzea, batez ere ez-betetze horrek erantzukizuna eskatzen badio Kasinoari.

3.26. Sexu-jazarpena edo/eta laneko jazarpena.

3.27. Datu pertsonalen eta informazioaren segurtasunaren arloko araudia eta protokoloak ez betetzea.

3.28. Profesional edo jokalari moduan parte hartzea baimendu edo legeztatu gabeko partida edo jokoetan edo halakoak antolatzea.

* Falten eta zehapenen preskripzioa:

1. Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek hogei egunekoa, eta oso astunek hirurogei egunekoa, enpresak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta, nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

• Barne-araubideko araudia. Barne-arauak.

Kasinoko langileek debeku dute jarraian zehazten den oro:

1) Kasinoaren planifikazioari, antolaketari, administrazioari eta funtzionamenduari dagokion guztia enpresatik kanpoko pertsonei komentatzea edo helaraztea. Aipatutakoa soilik kasinoko zuzendariaren idazki bidezko berariazko baimenarekin egin ahal izango da.

2) Bezeroen gonbidapenak edo/eta opariak onartzea. Jokalariren batek behin eta berriz eskainiko balitu, Joko-zuzendaritzari jakinaraziko zaio berehala.

3) Bezeroei mahaiko fitxak edo plakak aurreratzea edo ematea haiei dagokien kontrabalioa eman aurretik. Bezeroei dirua uztea.

4) Bezeroekin elkarrizketa luzeak izatea.

5) Enpresako langileei buruzko edozein datu helaraztea enpresatik kanpoko pertsonei, salbu eta interesdunen idazki bidezko baimenarekin edo legezko errekerimenduarekin egiten bada. Era berean, debekatuta dago bertaratzen diren bezeroen datuak ematea, kasinoko zuzendariak idazki bidezko baimena ematen badu salbu.

6) Zerbitzuko denboran dirua, mugikorrak edo objektu pertsonalak eramatea. Aurretik aipatutakoak utzi ahal izateko armairu indibidualak egongo dira.

3.23. El incumplimiento de las siguientes disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las salas de juego, las cuales afectan al personal del Casino, recogidas la Ley 4/1991 de 8 de noviembre y Reglamento General de Juego del País Vasco.

3.23.1. La participación en el juego, bien directamente o por medio de terceras personas, del personal empleado o directivo.

3.23.2. La manipulación de los juegos, tendentes a alterar la distribución de premios y los porcentajes establecidos para el juego.

3.23.3. La concesión de préstamos en los lugares de juego por parte de personas al servicio de las empresas de juego.

3.23.4. La obtención de las correspondientes autorizaciones mediante la aportación de datos falsos o documentos manipulados.

3.23.5. Permitir el acceso a los locales de juego a personas que lo tengan prohibido, así como la llevanza inexacta o incompleta de los registros de visitantes o de control de entrada. Para su cumplimiento, la empresa deberá poner los medios para la correcta realización de este control de entrada.

3.24. La reincidencia en falta «grave», aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

3.25. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las Salas de Juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiera derivado responsabilidad para el Casino.

3.26. El acoso sexual y/o laboral.

3.27. El incumplimiento de la normativa y protocolos en materia de datos personales y seguridad de la información.

3.28. Participar u organizar, en calidad de profesional o de jugador, partidas o juegos no autorizados o legalizados.

* Prescripción de faltas y sanciones:

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

• Normativa de régimen interno. Normas internas.

A todo el personal de Casino le está prohibido todo lo que a continuación de detalla:

1) Comentar o facilitar información a personas ajenas a la empresa en todo lo concerniente a la planificación, organización, administración y funcionamiento del Casino. Salvo autorización expresa por escrito de la dirección del mismo.

2) Aceptar invitaciones y/o regalos por parte de los clientes. En caso de que algún jugador insistiera en ofrecerlos, se informará de inmediato a la Dirección de Juego.

3) Adelantar o entregar fichas o placas de la mesa, sin que éstos entreguen con anterioridad el correspondiente contravalor. Prestar dinero a los clientes.

4) Mantener diálogos de larga duración con clientes.

5) Facilitar a personas ajenas a la empresa cualquier dato relacionado con el personal de la misma salvo autorización por escrito de los interesados o requerimiento legal. Así mismo está prohibido facilitar datos de los clientes que nos visitan, salvo autorización expresa por escrito de la Dirección del Casino.

6) Portar dinero en efectivo, móviles u objetos personales durante el periodo de servicio. A tal efecto existirán unas taquillas individuales donde poder depositar lo anteriormente citado.

EK\CV GAO-I-2026-05741

7) Kasinoan egotea Zerbitzuan egon gabe edo kasinoko zuzendariaren idazki bidezko baimenik gabe. Bulegoetara soilik joan ahal izango da haien funtzionamendu-ordutegian.

8) Langileak lana uztea bere arduradun zuzenaren baimenik gabe.

9) Laneko orduetatik kanpo, langileei zuzendutako eremuetatik –aldageletatik edo atseden-gelatik– kanpo egotea. Lanaldia amaitutakoan langileek kasinoko instalazioak utzi beharko dituzte eta, edozein arrazoi dela-eta haiei zuzendutako lekuetan –inoiz ez bezeroen aretoetan– denbora gehiago egon behar badute, dagokien saileko buruaren baimena beharko da.

10) Kasinoaren esparrutik kanpo lan-uniformea eramatea.

11) Kasinora sartzeko edo kasinotik ateratzeko langileen atea ez den beste ate bat erabiltzea.

12) Ezarritako arauetan onartzen ez diren objektu pertsonalak erabiltzea laneko orduetan.

13) Fitxekin edo kartekin praktikatzea mahaian jokorik ez dagoenean. Soilik joko-zuzendaritzaren berariazko baimenarekin egin ahal izango da.

14) Joko Legean aipatzen diren langileek poltsikodun trajeak eramatea.

15) Kasinoan dauden bitartean alkoholdun edariak edo edozein substantzia estupefaziente kontsumitzea.

16) Zerbitzuan hasterako mozkorkeria-egoera edo mozkorkeria-sintomak agertzea nahiz drogek edo substantzia estupefazienteek sortutako bestelako eraginak.

17) Lanorduetan nagusi batek emandako aginduei kasurik ez egitea, arretarik ez jartzea edo aginduak ez betetzea.

18) Langileen artean ordutegietan, egun libreetan, oporretan eta abarretan aldaketak egitea zuzendaritzak ezarritako prozedura jarraitu gabe eta nagusien baimenik gabe.

19) Kasinoa martxan dagoen bitartean, kasinoko egoitzetan erretzea, jatea, txiklea jatea edo antzeko jardunak. Jardun horiek langileen atseden-guneetan edo horretarako prestatutako guneetan egin ahal izango dira.

20) Mahaiko txanda amaitutakoan behar den denbora baino gehiago egotea aretoan. Berehala joan beharko da langileei esleitutako gunera.

21) Aurrerakinari muzin egin edo posizio bat ez mantentzea, mahaian Zerbitzuan egonda. Kasinoko edozein posiziotan aplikatuko da.

22) Beste mahai batzuetako edo beste sail batzuetako langileekin elkarrizketak egitea, lanaldian zehar, arloan jarduera eta/edo bezeroak badaude.

- Segurtasun-arauak.

1) Joko-aretora edozein ahaide sartzen bada jokoko langileek horren berri eman beharko diote joko-zuzendaritzari. Guztiz debekatuta dute lehen aipatutako langileak dauden mahaietan jolastea, zerbitzuaren garapen normala oztopatu gabe.

2) Langileek inolaz ere ez dute dirurik edo fitxarik onartuko jokalarien eskutik zuzenean.

3) Joko-mahaietan edozein hizkuntzatan egindako apustuak onartuko dira, betiere ondo ulertu eta itzuli badira eta ozenki eta garbi onartu badituzte croupierrak nahiz arduradunak.

7) Estar en las dependencias del Casino, si no está de servicio o con permiso escrito de la Dirección del Casino. Se podrá acceder a las oficinas siempre que éstas se encuentren en horario de funcionamiento.

8) Abandonar el trabajo sin la autorización de su responsable directo.

9) No estando de servicio, permanecer fuera de las áreas destinadas al personal, que son las siguientes: vestuarios y sala de descanso. El personal, una vez concluida su jornada laboral, deberá abandonar las instalaciones del Casino, si por cualquier circunstancia necesitase estar más tiempo en las dependencias propias del personal, nunca en la de los clientes, requerirá del permiso expreso de su jefe de departamento.

10) Portar, fuera del recinto del Casino, el uniforme de trabajo.

11) Entrar o salir del recinto del Casino por cualquier puerta que no sea la asignada al personal.

12) Llevar objetos personales en el puesto de trabajo, fuera de las normas estipuladas.

13) Practicar con fichas o naipes en la mesa, cuando no haya juego. Salvo autorización expresa de la Dirección de Juego.

14) Llevar trajes con bolsillos, el personal que ya marca la Ley de juego.

15) Consumir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia estupefaciente durante el tiempo de permanencia en el Casino.

16) Comenzar el servicio con síntomas o en estado de embriaguez u otros efectos propios de las drogas o sustancias estupefacientes.

17) Hacer caso omiso o no prestar atención o no llevar a efecto las instrucciones dadas por un superior en las horas de servicio.

18) Realizar cambios en los horarios, días libres, vacaciones, etc. con los otros empleados sin seguir el procedimiento marcado por la Dirección y con el correspondiente permiso de sus superiores.

19) Beber, comer, mascar chicle o en general cualquier actividad de esta índole, dentro de las dependencias del Casino, durante el periodo de funcionamiento de éste. Sí se podrán realizar este tipo de actividades en las zonas de descanso del personal o zonas habilitadas para ello.

20) Permanecer en la sala cuando sea relevado de la mesa, más tiempo del estrictamente necesario, debiendo dirigirse de inmediato a la zona designada al personal.

21) Dar la espalda al anticipo o no mantener una posición, estando de servicio en la mesa. Será de aplicación a cualquier posición del Casino.

22) Entablar diálogos con los/as empleados/as de otras mesas, o de otros departamentos, durante el desarrollo de la jornada laboral habiendo actividad y/o clientes en el área.

- Normas de seguridad.

1) Los/as empleados o empleadas de juego están obligados a informar a la Dirección de Juego, de cualquier familiar que acceda a la Sala de Juego. Éstos tienen terminantemente prohibido jugar en las mesas en que se encuentren los empleados antes citados, sin obstaculizar el normal desarrollo del servicio.

2) Las personas trabajadoras, bajo ninguna circunstancia, aceptarán efectivo o fichas directamente de la mano del jugador.

3) En las mesas de juego se podrán aceptar apuestas en cualquier idioma, siempre y cuando sean perfectamente entendidas, traducidas y aceptadas en voz alta y clara tanto por el croupier como por el responsable.

EK\CV GAO-I-2026-05741

4) Langilearen armairuak eta bere gauzak enpresaren ondarea eta enpresako beste langileen ondarea babesteko ezinbestekoak diren kasuetan baino ezingo dira arakatu, lantokian bertan, eta laneko orduetan. Erregistroa langilearen duintasuna eta intimitatea ahal den gehien errespetatuz egingo da eta, horretarako, beharrezkoa izango da langileen legezko ordezkari baten presentzia edo, haren faltan, enpresako beste langile baten presentzia, ahal den kasuetan.

5) Jokoko langile guztiek arreta berezia jarri behar dute gerta daitezkeen irregulartasunak –bezeroenak nahiz beste langileenak– atzemateko. Edozein zalantza, susmo edo ekintza irregular izanez gero berehala Kasinoko Zuzendaritzari edo Gerentziari jakinaraziko zaio.

6) Jokoko langileek «eskuak garbi» eduki behar dituzte, «garbi» edukitzea eskatzen duten ekintza guztietan. Adibidez: mahaiko txanda aldatzerakoan, orrazkera edo jantzia txukuntzerakoan, lurretik fitxaren bat jasotzerakoan eta abar.

7) Hitzez iragarri diren eta kontraprestazio ekonomikorik ez duten apustuek ez dute baliorik izango, eta ez dira onartuko.

8) Bezeroren batek fitxak erosi behar dituenean croupierrak honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

a. Dirua mahaiaren gainetik jasotakoan, zenbatu eta aldatu egingo da baina ez zaio inoiz jokalariari dirurik itzuliko, baizik eta diruaren ordezko gutxi-askoko balioko fitxak. Ikuskatzaileak aurkakoa dioenean izan ezik.

b. Aldatutako guztia ozenki eta argi iragarri eta zenbatuko da eta, ondoren, dirua biltzeko kutxara sartuko da.

9) Joko eta Ikuskizunen Unitateak langileen eginkizunei bruz eskatzen duen informazio guztia helarazi beharko diete kasinoko langileek.

10) Joko eta Ikuskizunen Unitateko langileek edozein unetan eska ditzakete kasinoko langileen lan-kontratuak edota kredentzialak.

11) Segurtasun-neurri modura, joko-mahaietan ezarritako gehiengoa gainditzeko edo bestelako edozein irregulartasun egiteko bezeroen artean egon daitezkeen loturak bereziki gainbegiratuko dira. Kasinoko Zuzendaritzari gai horri buruzko uneanuneko informazioa emango zaio.

12) Joko-aretoko arduradunaren berariazko baimenik gabe ezin izango da joko-langileen geletara sartu.

13) Atseden-gelan dagoen langile bati atseden-aretora joateko deitzen bazaio, berehala joan beharko du.

14) Langileen artean izan daitezkeen ika-mikek ez dute joko-aretoan agertu behar, ezta bezeroek ikusi edo entzun ditzaketen kasinoko beste aretoetan ere.

- Higiene-arauak.

1) Zerbitzu-enpresa gisa eta joko-kasino baten ezaugarri bereziak direla-eta, bertako langileek itxura zaindua eta txukuna agertu beharko dute une oro.

2) Gorputz-higienea une oro mantendu beharko da.

3) Agerian eraman daitezkeen bitxi bakarrak ezkontzaeraztunak eta belarritako xumeak izango dira. Joko-aretoetan erlojuak edukitzea debekatuta dago mahaiko langile guztientzat, arduradunen kasuan izan ezik.

4) Joko-mahaietan langileek mahaiaren erdian eta gorputzjarrera egokian eta zuzenean egon beharko dute, inoiz ez besoak uztartuta. Eskuak beti mahai gainean. Ezin izango da mahaiaren gainean etzan, inolaz ere.

4) Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, o en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio Empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona empleada de la empresa, siempre que ello fuera posible.

5) Todo el personal de juego, tiene que poner especial atención a las posibles irregularidades, tanto por parte de los clientes como por parte de otro empleado. Cualquier duda, sospecha o acción irregular, será comunicada de inmediato a la Dirección del Casino o Gerencia.

6) El personal de juego, debe mostrar «manos limpias» en todas las acciones que precisen mostrar claridad, por ejemplo: relevo de la mesa, arreglo del peinado o vestimenta, recoger alguna ficha caída al suelo, etc.

7) Las apuestas anunciadas de palabra que no llevan su contraprestación económica, en dicho momento, para poder ser realizadas, carecerán de valor y no serán aceptadas.

8) Cuando algún cliente o clienta quiera comprar fichas en la mesa, el croupier tendrá presente las siguientes normas:

a. Una vez recogido el dinero de encima de la mesa, será contado y cambiado, nunca se devolverá efectivo a la persona jugadora, sino su equivalente en fichas de mayor o menor valor. Salvo que el Inspector o Inspectora indique lo contrario.

b. Todos los cambios se anunciarán y contabilizarán en voz audible y clara, depositando a continuación el efectivo en la caja destinada a tal fin.

9) Todas las personas trabajadoras del Casino están obligados a proporcionar a los miembros de la U.J.E. toda la información que, por éstos, les sea solicitada y que se refiera al ejercicio de sus funciones.

10) Los miembros de la U.J.E., podrán exigir en cualquier momento los contratos de trabajo y/o credenciales de los empleados del Casino.

11) En las mesas de juego, y como norma de seguridad a tener siempre presente, se vigilará de forma especial las asociaciones que pudiera haber entre clientes para sobrepasar el máximo estipulado en las mesas, o cometer cualquier otro tipo de irregularidad. De todo ello se tendrá informada puntualmente a la Dirección del Casino.

12) No se puede pasar a las dependencias que no son propias del personal de juego si no es, con el permiso expreso del responsable de la sala de juego.

13) Cuando se llame a una persona trabajadora de la sala de descanso para que se persone en la sala de juego, deberá hacerlo inmediatamente.

14) Las disputas personales, que pudieran existir entre las personas trabajadoras, no se airearán nunca en la sala de juegos, ni en ninguna otra dependencia del Casino donde pudieran ser vistos u oídos por los clientes.

- Normas de higiene.

1) Como empresa de servicios, y dadas las características especiales de un Casino de Juego, su personal deberá presentar una cuidada y pulcra imagen en todo momento.

2) Se mantendrá en todo momento la higiene corporal.

3) Las joyas visibles serán restringidas a alianzas, así como pendientes simples por parte del personal. Los relojes están prohibidos en la sala de juegos a todo el personal de mesas, excepto los responsables.

4) En las mesas de juego la postura de los colaboradores ha de ser, en el centro de la mesa, correcta y erguida, nunca de brazos cruzados. Siempre las manos encima de la mesa. Bajo ningún concepto está permitido recostarse en la mesa.

EK\CV GAO-I-2026-05741

5) Uniformeek garbi eta baldintza egokietan egon behar dute. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera emango du enpresako zuzendaritzak uniforme berria.

6) Zapatek –beltzak– garbi eta ondo zainduta egon beharko dute.

25. artikulua. Lanaldian zehar gailu mugikor pertsonalak erabiltzeko debekua eta zehapen-araubidea.

1. Xedea.

Klausula honen xedea da langileek lan-denboran gailu mugikor pertsonalen erabilera arautzea, zerbitzua behar bezala ematen dela, laneko segurtasuna eta osasuna, informazioaren babesa eta enpresaren esparruan tratatzen diren datuen konfidentzialtasuna bermatuz.

2. Debeku orokorra.

Lanean emandako denbora efektiboan, espresuki debekatuta dago gailu mugikor pertsonalak erabiltzea, besteak beste, telefono mugikorrak, tabletak, erloju adimendunak edo antzeko gailuak, edozein helburutarako (komunikazioak, mezularitza, sare sozialak, irudien edo soinuen grabazioa, Interneterako sarbidea edo beste aplikazio batzuk).

3. Denbora-eremua eta salbuespenak.

1.— Debekua benetako lan-denboran bakarrik aplikatzen da, atsedenaldiak, arauzko etenaldiak eta bazkaltzeko denbora alde batera utzita.

2.— Honako salbuespen justifikatu hauek ezarri dira:

— Behar bezala justifikatutako larrialdi pertsonalak edo familiarrak.

— Berariazko baimena edo lanpostuaren beharra eskatzen duten zerbitzu-premiak.

— Irisgarritasunari, desgaitasunari edo mediku-premia egiaztatuei lotutako kasuak.

4. Komunikabide alternatiboak.

Enpresak bermatuko du barne-komunikabide egokiak daudela lanaldian zehar larrialdi-egoerei erantzuteko, eta saihestu egingo du gailu pertsonalak erabiltzeko beharra.

5. Edukia kontrolatzeko debekua.

Enpresak ez du gailu mugikor pertsonalen edukia onartuko, ezta kontrolatuko ere; debekuaren ez-betetze objektiboa baino ez du egiaztatuko, komunikazio pribatuak eta datu pertsonalak urratu gabe.

6. Zehapen-araubidea.

Klausula hau ez betetzea laneko hutsegitetzat hartuko da, eta hitzarmen kolektiboaren zehapen-araubidea eta Langileen Estatutuaren Legearen 58. artikuluan xedatutakoa aplikatuko dira, proportzionaltasunaren, tipikotasunaren eta mailakotasunaren printzipioak errespetatuz, bai eta langileari aldez aurretik entzuteko eskubidea ere. Orientazio-maila hauek ezarri dira:

— *Ez-betetze mota:* Gailuaren noizbehinkako erabilera arina.

Hutsegite-maila: Arina.
Zehapen posiblea: Ahozko edo idatzizko ohartarazpena.

— *Ez-betetze mota:* Behin eta berriz edo zeregin kritikoetan erabiltzea.
Hutsegite-maila: Larria.
Zehapen posiblea: Idatzizko kargu-hartzea, eginkizunak aldi baterako lekualdatzea edo enplegua eta soldata etetea, gehienez 3 egunez.

5) Los uniformes deberán estar limpios y en perfectas condiciones. La dirección de la empresa proporcionará uniforme nuevo según marca el convenio.

6) Los zapatos, negros, estarán siempre limpios y bien cuidados.

Artículo 25. Prohibición del uso de dispositivos móviles personales durante la jornada laboral y régimen sancionador.

1. Objeto.

La presente cláusula tiene por objeto regular el uso de dispositivos móviles personales por parte de las personas trabajadoras durante el tiempo de trabajo, garantizando la correcta prestación del servicio, la seguridad y salud laboral, la protección de la información y la confidencialidad de los datos tratados en el ámbito de la empresa.

2. Prohibición general.

Durante el tiempo efectivo de trabajo, queda expresamente prohibido el uso de dispositivos móviles personales, incluyendo, entre otros, teléfonos móviles, tabletas, relojes inteligentes u otros dispositivos análogos, para cualquier finalidad (comunicaciones, mensajería, redes sociales, grabación de imágenes o sonidos, acceso a internet u otras aplicaciones).

3. Ámbito temporal y excepciones.

1.— La prohibición se aplica únicamente durante el tiempo efectivo de trabajo, excluyendo descansos, pausas reglamentarias y tiempo de comida.

2.— Se establecen las siguientes excepciones justificadas:

— Urgencias personales o familiares debidamente justificadas.

— Necesidades del servicio que requieran autorización expresa o necesidad del puesto de trabajo.

— Supuestos vinculados a accesibilidad, discapacidad o necesidades médicas acreditadas.

4. Medios alternativos de comunicación.

La empresa garantizará la existencia de medios internos de comunicación adecuados para atender situaciones de urgencia durante la jornada laboral, evitando la necesidad de utilizar dispositivos personales.

5. Prohibición de control del contenido.

La empresa no accederá ni controlará el contenido de los dispositivos móviles personales, limitándose únicamente a constatar el incumplimiento objetivo de la prohibición, sin vulnerar comunicaciones privadas ni datos personales.

6. Régimen sancionador.

El incumplimiento de la presente cláusula se considerará falta laboral, aplicándose el régimen sancionador del convenio colectivo y lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respetando los principios de proporcionalidad, tipicidad y gradualidad, así como el derecho de audiencia previa de la persona trabajadora. Se establecen los siguientes grados orientativos:

— *Tipo de incumplimiento:* Uso ocasional y leve del dispositivo.
Grado de falta: Leve.
Posible sanción: Amonestación verbal o escrita.

— *Tipo de incumplimiento:* Uso reiterado o durante tareas críticas.
Grado de falta: Grave.
Posible sanción: Amonestación escrita, traslado temporal de funciones o suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— *Ez-betetze mota:* Segurtasunerako, osasunerako edo konfidentzialtasunerako arrisku larria eragiten duen erabilera.

Hutsegite-maila: Oso larria.

Zehapen posiblea: Enplegua eta soldata etetea 15 egunera arte edo diziplinazko kaleratzea muturreko kasuetan.

VI. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

26. artikulua. Enpresa Batzordea.

Kasinoko Enpresa Batzordeko langileek ez dute diziplina-zigorrik jasoko beren jarduera sindikalaren ondorioz, ezta diskriminaziorik ere dagokien ordezkaritza-jardunean edo haren zioz.

Era berean, enpresako batzordekide bakoitzeko 15 ordu ordainduak izango dituzte hilean, edo legez ezartzen direnak, kideen artean euren irizpidera banatu ahal izango direlarik, Kasinoko lokaletan edo kanpoan jarduera sindikalak betetzeko. Kasinoak berak sustatzen dituen bilerak hileroko hamabost ordu horietatik kanpo geratuko dira.

Enpresa Batzordea da Kasinoaren barruko joera sindikal desberdinen elkargunea; eta, ondorioz, langile guztiak ordezkatzen dituen organoa.

Indarrean dagoen legeriak agintzen duena baldintzatu gabe, Enpresa Batzordeak honako eskubide hauek izango ditu:

— Indarrean dauden Lege, Dekretu, Hitzarmen Kolektibo eta gainerako akordioak aplikatzen direla begiratzea eta, halakorik denean, bidezko ekintzak dagozkien erakunde eta epaitegietan aurkeztea.

— Kasinoko zuzendaritzari langile guztien onurako izan daitezkeen neurriak aplika ditzan proposatzea.

— Kasinoko areto guztietako segurtasun- eta higiene-baldintzak begiratzea, gai horren inguruko arauak zehatz-mehatz bete daitezen eskatuz.

— Izaera larria edo oso larria duen diziplinazko neurri oro, banako zein kolektibo, aplikatu aurretik horren berri izatea, Kasinoko zuzendaritzak jakinarazita, neurriaren arrazoia edozein dela ere.

— Kasinoko Zuzendaritzak Enpresa Batzordearen txostena jasoko du, langileen lanbide-egoera alda dezakeen edozein erabaki hartu aurretik. Aurretiazko txosten hori derrigorrez eskatu beharko da, espedienteen tramitazioak ondorengo kasuetan balioa izango badu:

A. Pizgarri-sistemak eta lanpostuen balorazio-sistemak ezartzea edo berrikustea.

B. Langileen portaera edo errendimendua begiratzeko xedea duten instalazio teknikoak jartzea eta erabiltzea.

C. Ordutegia edota lan-jardunaldiaren banaketa aldatzea.

D. Legez ezarrita dauden segurtasun- eta higiene-baldintzen arau osagarriak ezartzea.

— Kasinoko zuzendaritzak Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio edukia bete dezan, honako alderdi hauetan:

A. Kasinoaren eraldaketa- edo zabaltze-lanak, horrek enpleguan izan ditzakeen ondorioak mugatuz.

B. Laneko prozeduren aldaketa eta zerbitzuen eragiketen garapena.

C. Ustiaketaren kontuei eta balantzeei buruzko txostena, hiru hilero.

— *Tipo de incumplimiento:* Uso que genere riesgo grave para la seguridad, salud o confidencialidad.

Grado de falta: Muy grave.

Posible sanción: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días o despido disciplinario en casos extremos.

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 26. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa del Casino no podrán ser sancionados disciplinariamente por su actividad sindical, ni podrán ser discriminados por causa o en razón del desempeño de su representación.

Asimismo, dispondrán de 15 horas mensuales, o las que legamente se establezcan, retribuidas, por cada miembro del Comité de Empresa, que podrán ser disfrutadas entre los miembros a su criterio, para dedicarse a actividades sindicales, tanto dentro como fuera de las dependencias del Casino. Las reuniones promovidas por el Casino se excluirán del cómputo de las quince horas mensuales.

El Comité de Empresa es el órgano de encuentro de las diversas corrientes sindicales existentes en el Casino y, como tal, el representante de todos los trabajadores.

El Comité de Empresa, sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, tendrá derecho a:

— Velar por la aplicación de las Leyes, Decretos, Convenio Colectivo y acuerdos vigentes, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y tribunales correspondientes.

— Proponer a la dirección del Casino la aplicación de medidas que redunden en beneficio de todos los trabajadores.

— Vigilar las condiciones de Seguridad e higiene en las dependencias del Casino, exigiendo el estricto cumplimiento de las normas al respecto.

— Ser informado, con carácter previo, por la dirección del Casino, antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria con carácter grave o muy grave, individual o colectiva, cualquiera que sea su causa.

— La Dirección del Casino deberá recabar informe del Comité de Empresa para la aplicación de decisiones que impliquen variación en la situación profesional de los trabajadores. La solicitud de dicho informe previo constituirá requisito necesario para la valida tramitación del correspondiente expediente en los siguientes casos:

A. Implicación o revisión de sistemas de incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

B. Adopción y utilización de instalaciones técnicas destinadas a vigilar la conducta o el rendimiento de las personas trabajadoras.

C. Cambio de horario en el trabajo y distribución de la jornada.

D. Establecimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene complementarias a las legalmente establecidas.

— La dirección del Casino informará al Comité de Empresa para su cumplimiento por este de su contenido en los siguientes aspectos:

A. Transformación y ampliación de los servicios del Casino, delimitando las repercusiones que ello acarrea sobre el empleo.

B. Cambios en los procedimientos de trabajo y desarrollo de las operaciones de los servicios.

C. Información trimestral sobre la cuenta de explotación y balances.

EK\CV GAO-I-2026-05741

D. Sarrera, eskupeko eta jokoen ondoriozko diru-sarrerei eta langileen gastuei buruzko txostena, hilero.

Zuzendaritzak 215 euroko hamabi hileko ordainduko dizkio Enpresa Batzordeari, kudeaketa-lanek, ordezkapenek eta bestelako jarduerek sortzen dituzten gastuei aurre egiteko.

27. artikulua. Gainontzeko gai sindikalak.

Hitzarmen honetan bereziki jaso gabe geratu den guztian, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak xedatzen duenera lotuko dira aldeak.

28. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Batzorde paritarioa. Hitzarmen kolektibo hau interpretatu eta aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen gatazkak ebazten laguntzeko, alde sinatzaileek Batzorde Paritario bat sortzea erabaki dute.

Batzorde horrek jarraian oro har zehazten diren osaera, eskumenak eta funtzionamendua izango ditu, eta, ondoren, bi aldeek zehatz garatuko dituzte, Erregelamendu bat eginez.

1. Osaera.

Batzorde Paritarioa sei kidek osatuko dute: hiru langileen ordezkari gisa eta hiru enpresen ordezkari gisa. Horiek idazkari bat izendatuko dute beraien artean, bilera bakoitzaren akta egin dezan. Alde bakoitzak aholkulari iraunkor edo iragankor bat izendatu ahalko du, ahotsa izango duena baina botorik ez.

2. Eskumenak.

Batzorde paritarioaren eskumenak hauek izango dira:

a) Hitzarmena interpretatzea, bai hura hertsiki aplikatzean desadostasuna sortzen duen edozein puntu zehatzen gainean, bai laneko beste arau batzuekin lotutako desadostasuna sortzen duen alderdietan.

b) Hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena.

c) Aldeek jakinarazitako gatazka kolektiboetan bitartekaritza-, adiskidetze- edo arbitraje-lanak egitea. Batzordeak gatazka jakin bat konpontzeko arbitro bat izendatzea proposatu ahalko du.

d) Legeek edo erregelamenduak berak ematen dioten beste edozein.

3. Funtzionamendua.

Esleitutako eginkizunak betetzeko, Batzorde Paritarioa alde sinatzaileetako edozeinek deitu ahalko du. Horretarako, aski izango da idatzizko jakinarazpena igortzea beste aldeari, epe barruan eta modu egokian.

Batzorde Paritarioa behar bezala eratutzat joko da, baldin eta alde bakoitzetik gutxienez bi ordezkari badoaz.

Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izateko, edozelan ere, ordezkaritzetako bakoitzaren bi kideren aldeko botoa behar da gutxienez.

29. artikulua. Prestazioak.

1. Bizi-asegurua.

Kasinoak bizi-aseguruko poliza bat harpidetuko du bere langile guztien izenean. Eta 15.025,30 euroko kopurua bermatuko du, berezko heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua gertatzen denerako.

Langilearen heriotza istripuaren ondorio izanez gero, 30.050,60 euro bermatuko zaizkio; eta, trafikoko istripuaren ondorioz hilez gero, 45.075,90 euro bermatuko zaizkio.

Aseguru-etxeak poliza aplikatzeko hartutako erabakietan enpresak ez du erantzukizunik izango.

D. Información mensual de ingresos por entradas, propinas, máquinas de azar y juegos, así como los costes salariales mensuales.

Para que pueda hacer frente a los gastos que su gestión, representación y otras actividades le supongan, la Dirección abonará al Comité de Empresa doce mensualidades de 215 € cada una.

Artículo 27. Resto de temas sindicales.

En lo que no ha sido expresamente reflejado en este Convenio, las partes se someterán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28. Comisión Paritaria.

Comisión paritaria. Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria.

Esta Comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un Reglamento.

1. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de la representación social y tres de la representación Empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario, que levantará acta de cada reunión. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional con voz, pero sin voto.

2. Competencias.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) La interpretación del Convenio tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancia en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.

b) Seguimiento de la aplicación del Convenio.

c) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

d) Cualquier otra que las Leyes o su propio Reglamento le otorguen.

3. Funcionamiento.

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asistan, al menos, dos representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de dos miembros de cada una de las representaciones.

Artículo 29. Prestaciones.

1. Seguro de vida.

El Casino es tomador de una póliza de seguro de vida a favor de todos sus empleados/as garantizando un capital de 15.025,30 € por muerte natural o por una invalidez permanente absoluta.

Si la persona trabajadora falleciera por accidente se le garantizan 30.050,60 € y si éste accidente fuera de tráfico se le garantiza una cantidad de 45.075,90 €.

De las decisiones del seguro en aplicación de la póliza la empresa no será responsable.

EK\CV GAO-I-2026-05741

2. Hizkuntza-ikastaroak.

Kasinoak % 100ean subentzionatuko ditu euskara ikasten ari diren langileen gastuak, hilean 80 euro gainditu gabe. Gainerako hizkuntzetarako % 50eko dirulaguntza emango da, hilean 65 euro gainditu gabe.

Ikastaro horiek, nolanahi ere, hitzarmeneko lanorduez kanpo emango dira. Maila ertaina lortu arte subentzionatuko dira hizkuntza-ikastaroak; beraz, langileak kontratuaren kopia bat emango dio enpresari eta, era berean, ikastaroaren ordu-kopuru osoaren % 80ra behintzat joan dela justifikatu beharko du. Langileak urtero dagokion hizkuntza-eskolaren ziurtagiria entregatu beharko dio enpresari, langileak lortutako maila adieraziz.

30. artikulua. Euskararen erabilera.

Euskarari bere ofizialtasuna aitortzen zaio. Eta, enpresako langileei, ahal duten neurrian erabili dezaten eskatzen zaie.

Era berean, sozietatean egiten diren inprimakiak euskaraz eta gaztelaniaz izango dira, seinaleak bezalaxe.

31. artikulua. Arautegi osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian, indarrean dagoen Langileen Estatutuan xedatutakoa eta aplikagarriak diren legezko arau guztiak beteko dira. Bereziki, 2001eko maiatzaren 31n akzioen salerosketari buruz sinatutako akordioaren 4. puntua.

32. artikulua. Homologazioa.

Bi aldeek beren burua behartzen dute honako hitzarmen hau ahalik eta lasterren Lan Agintaritza eskudunari ematera, bidezko homologazioa eman diezaion. Hori lortzen den bitartean, hitzarmeneko baldintza guztiak oso-osorik aplikatuko zaizkie ukitutako alde guztiei.

VII. KAPITULUA

LAN-OSASUNA

33. artikulua. Genero-indarkeriaren biktima diren langileak.

1. Genero-indarkeriaren biktima den langileak, bere babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, Langileen Estatutuan legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko ezarritako baldintza berberetan. Gainera, oporraldia aldatu ahalko du.

2. Genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua utzi behar duen langileak lan-kontratua eten ahal izango du. Biktimak ezin izango ditu etenaldiaren hasieran sei hilabete gainditu, babes judizialeko ekintzen ondorioz biktimaren babes-eskubidearen eraginkortasunak etenaldiaren jarraipena eskatzen duenean izan ezik. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

3. Lan-kontratua azkendu egingo da genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua behin betiko utzi behar duen langileak hala erabakitzen badu, Langileen Estatutuaren 49. artikuluan ezarritakoaren arabera, aurretik ohartarazi behar izanik gabe.

4. Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoaren ondoreetarako, ez dira zenbatuko langilearen absentziak, genero-indarkeriaren ondoriozko egoera fisiko edo psikologikoarengatik gertatu badira; betiere, hala egiaztatzen badute arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, zer egokitzen den.

5. Hitzarmen honetan aurreikusitako ondorioetarako, genero-indarkeriaren biktima izango da abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa aplikatuz berariaz halakotzat jotzen dena.

2. Clases de idiomas.

El Casino subvencionará a sus empleados que estudien Euskera con el 100 % de los gastos, con un máximo de 80 €/mes. El resto de los idiomas se subvencionarán con el 50 %, hasta un máximo de 65 €/mes.

En todo caso estas clases deberán ser impartidas fuera de las horas de convenio. Las clases de idiomas se subvencionarán por la empresa solamente hasta alcanzar un nivel intermedio, debiendo el trabajador entregar una copia del contrato de la academia de idiomas a la empresa y justificar la asistencia a las clases de al menos un 80 % de las horas impartidas. La persona trabajadora entregará anualmente a la empresa un certificado de la Academia de idiomas a la que asista en la que señale el nivel alcanzado por la persona empleada.

Artículo 30. Uso de Euskera.

Se reconoce al euskera su carácter de co-oficialidad, a la vez que se insta al personal de la empresa a utilizarlo en la medida de sus posibilidades.

Asimismo, los impresos que se editen en la sociedad serán en español y euskera así como las señalizaciones.

Artículo 31. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. Y en especial al punto 4.º del acuerdo de compra-venta de acciones firmado con fecha 31 de mayo de 2001.

Artículo 32. Homologación.

Ambas partes se comprometen a elevar el presente Convenio con la mayor rapidez posible a la Autoridad Laboral competente, a fin de obtener la oportuna homologación. Mientras ésta sea conseguida, será de plena aplicación, para todas las partes implicadas, todas sus cláusulas.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 33. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores. Además de modificación del período vacacional.

2. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

4. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

5. Se entiende por trabajador/trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

EK\CV GAO-I-2026-05741

34. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria. Indarkeria eta sexu-jazarpena.

Emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunari begira, eta berdinak dira eskubide eta eginbeharrei begira.

Alde sinatzaileek konpromisoa hartzen dute enpresaren barruan tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubidea gauzatzeko, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera.

Enpresako Berdintasun Batzordea langileen hiru ordezkarik eta alde ekonomikoaren hiru ordezkarik osatuko dute.

Berdintasun Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

— Hala dagokionean, onartutako Enpresaren Berdintasun Plana eguneratzea, aldez aurreko diagnostikoa egin eta egoera aztertu ondoren.

— Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzera bideratutako neurri guztiak adostasunez artikulatzea.

— Berdintasun Planean proposatutako neurri zehatzak betetzen direla zaintzea.

— Berdintasuna sustatzeko enpresaren eremu desberdinetan aholkularitza ematea.

— Berdintasun Planaren ezarpenaren gaineko jarraipena eta ebaluazioa.

35. artikulua. Jazarpenaren aurkako jarduera-protokoloa.

1.0. Printzipioen aldarrikapena.

Kasinoak, enpresa osatzen dutenen duintasuna zaintzeko lanean, lan-inguru errespetuzkoa sortzeko eta mantentzeko konpromisoa hartzen du, duintasunez eta askatasun pertsonalez.

Horretarako, adierazten du ez dela onartuko jazarpen sexualik edo sexuagatiko jazarpenik, jazarpen moralik edo diskriminaziorik enpresaren barruan, eta konpromisoa hartzen du lan-ingurune bat finkatzeko, non pertsonek edozein motatako jazarpenik gabeko eremu batean lan egin ahal izango duten.

Enpresako kide bakoitzaren ardura da gainerako kideen eskubideak errespetatzen dituen lan-ingurunea bermatzea.

Kasinoak, Laneko Arriskuen Prebentzioaren esparruan, Protokolo hau garatzen du, prebentzio-neurriak eta jarraitu beharreko prozedura jasotzen dituena, edozein pertsonak balizko jazarpen-kasu bat salatu nahi badu. Kasino Kursaalek konpromisoa hartzen du lan-harremanetan mota horretako edozein egoera ezabatzeko, erreklamazioei behar bezalako bermeekin irtenbidea emateko aukera emango duen prozedura baten bidez, indarrean dagoen legezko araudian oinarrituta.

Kasinoak gerta daitezkeen kasuen erabateko tratamendu konfidentziala ziurtatzen du, baita inplikatutako aldeetako edozeinen babesa ere.

2.0. Araudia.

Espainiako Konstituzioak adierazten du pertsonaren duintasuna dela ordena politikoaren eta gizarte-bakearen oinarrietako bat. Hala, pertsona orok diskriminaziorik ez izateko, tratu-berdintasuna izateko, nortasuna askatasunez garatzeko eta osotasun fisiko eta morala izateko duen eskubidea aitortzen du.

Enplegu eta laneko gaietan gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauak sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu, eta egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla finkatzen du, eta horrenbestez, debekatu eta egoki, proportzionalki eta disuasorioki zigortuko

Artículo 34. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualdad efectiva de mujeres y hombres. violencia y acoso sexual.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Las partes firmantes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La Comisión de Igualdad de la empresa estará constituida por tres representantes de la parte social y por tres representantes de la parte económica.

La Comisión de Igualdad tendrá como cometidos:

— La actualización, cuando proceda, del Plan de Igualdad de la empresa aprobado, tras el diagnóstico previo y análisis de la situación.

— La articulación mediante el consenso de todas las medidas encaminadas a conseguirla igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— La vigilancia del cumplimiento de las medidas concretas propuestas en el Plan de Igualdad.

— El asesoramiento a los distintos ámbitos de la empresa con objeto de promocionar la igualdad.

— Seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad.

Artículo 35. Protocolo de actuación frente al acoso.

1.0. Declaración de principios.

El Casino, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Empresa, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, acoso moral o discriminatorio, en el seno de la empresa y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de cada miembro de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

El Casino, dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Casino Kursaal se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

El Casino asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

2.0. Normativa.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El

EK\CV GAO-I-2026-05741

dira. Sexu-jazarpenari aurre egiteko 1991ko azaroaren 27ko Jokabide Kode Komunitarioa dugu komunitate-arau hau prebentzioaren alorrean garatzeko Europako araua.

Emakume eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 7. artikuluan hauxe ezartzen du:

1. Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondoreetarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurune bat sortzen denean.

2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

3. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diskriminaziotzat hartuko dira beti.

4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldez aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

Eta 48. artikuluan hau ezartzen du:

1. Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

2. Langileen ordezkariek lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz, eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.

Arau-hauste eta zehapenei buruzko Legeak, 8.13. artikuluan, antolamendu sozialaren arau-hauste oso astuntzat jotzen du. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuaren barruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere. Arau horrek berak 8.13.bis artikuluan ordenamenduaren arau-hauste oso astuntzat jotzen du: Sexuagatiko jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuaren barruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere, baldin eta, enpresaburuak horren berri jakin ondoren, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren alorrean Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak egin beharreko jarduerei buruzkoak, prebentzioaren alorreko arau-haustetzat jotzen du genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez egitea lan-eremuan.

Langileen Estatutuek berariaz aurreikusten dute langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babesa, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren nahiz laneko jazarpenaren aurkako babesa.

Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su art. 48 establece:

1. Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/as representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social: El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su art. 8.13.bis: El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el Empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo n.º/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

EK\CV GAO-I-2026-05741

3.0. Eremua.

Jarduera-protokolo honetan ezarritako prozedura Kasinoan dauden edo etorkizunean sar daitezkeen enpresetako edozeinetan laneko jazarpen-egoerak prebenitzeko eta tratatzeko aplikatuko da.

Protokolo honek indarraldi mugagabea izango du; nolanahi ere, atzematen diren beharren arabera, ekintzak aldatu edo txertatu ahal izango dira, dagokion negoziazioaren ondoren.

Protokolo hau Casino Kursaalen zentro guztietan aplikatuko da.

Hitzarmena ezartzea erabaki da, langileen legezko ordezkariekin negoziatu ondoren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan ezarritakoaren arabera. Horrenbestez, enpresa orok sustatu behar ditu jazarpena saihesten duten lan-baldintzak, eta prozedura espezifikoak ezarri behar ditu jazarpena prebenitzeko eta jazarpena jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Protokoloa sinatzen duen enpresak zuzendaritza-ahalmena duen instalazioetan zerbitzuak ematen dituen pertsona ororen laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra duenez, eskura dituen bitarteko guztiak erabiliz ziurtatu behar du osotasun fisiko eta psikikorako arriskurik ez duten lan-giroak daudela. Ondorioz, protokoloa zentro horietan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita zuzendaritzako langileei ere, baldin eta enpresan aplikatzekoa den hitzarmenaren eremuan sartuta badaude edo ez badaude, kontratei edo azpikontratei lotutako eta/edo ABLEek jarritako langileak badira eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoak badira.

Honako konpromiso hauek ezartzen dira: laneko balizko jazarpen-egoerak arautzeko konpromisoa, prebentzioarekiko konpromisoa, prestakuntzaren, erantzukizunaren eta informazioaren bidez; eta aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko konpromisoa. Hori guztia behar bezalako bermeekin eta arauak kontuan hartuta (Erkidegokoak, Konstituziokoak, autonomikoak, lanekoak) eta langile guztiek jazarpenik eta genero-indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubidea zainduz.

4.0. Helburua.

Protokolo honen helburua jazarpena dakarten egoera guztiak prebenitzea eta desagerraraztea da. Enpresak bere gain hartuko du diskriminaziorik ezari dagokionez duen erantzukizuna, eta pertsonaren osasun fisikoari edo psikikoari eragin diezaioketen duintasunaren, askatasunaren eta osotasun fisiko eta moralaren aurkako edozein jokabide desagerraraztea.

Horretarako, protokolo honetan funtsezko bi alderdi hartzen dira kontuan: jazarpen-egoeren prebentzioa eta jazarpen-salaketen aurrean enpresak duen erreakzioa. Ondorioz, bi jardueramota bereizten dira:

1. Jazarpen-egoerak edo jazarpena izan daitezkeen egoerak prebenitzeko eta saihesteko neurriak ezartzea.

2. Jarduteko barne-prozedura bat ezartzea, egoera horiek prebenitzen saiatu arren, langile batek jazarpenagatik edo jazarpen-egoeren berri izateagatik salaketa edo barne-kexa jartzen duen kasuetarako.

5.0. Jazarpena eragiten duten jarreren definizioa.

Jarraian, lan-ingurunean gerta daitezkeen jazarpen-motak deskribatzen dira:

3.0. Ámbito.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de las Empresas presentes o que pudieran incorporarse en el futuro al Casino.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

El presente Protocolo se aplicará en todos los centros de Casino Kursaal.

Se acuerda su implantación, previa negociación en caso de existir con la representación legal de los/as trabajadores/as, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dado que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichos centros, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la Empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Empresa.

Se establece el compromiso de regular, las posibles situaciones de acoso en el trabajo. Compromiso en la prevención, a través de la formación, la responsabilidad y la información. Compromiso en la resolución de las reclamaciones y denuncias presentadas. Todo ello con las debidas garantías y considerando las normas (comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales) y preservando el derecho de todos trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exentos de acoso y violencia de género.

4.0. Objetivo.

El objetivo del presente Protocolo es prevenir y erradicar todas aquellas situaciones constitutivas de acoso, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a la no discriminación y erradicar cualquier posible entorno de conductas contrarias a la dignidad, libertad, e integridad física y moral, que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención de situaciones de acoso y la reacción Empresarial frente a las denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a, ya sea porque se considere víctima del acoso o por tener conocimiento de situaciones acosadoras.

5.0. Definición de conductas constitutivas de acoso.

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

EK\CV GAO-I-2026-05741

5.1. Jazarpen diskriminatzailea.

Nahi ez den jokabide oro, lantokian edo lanarekin lotuta, edozein inguruabar pertsonalekin lotuta (jatorri etnikoa edo arrazakoa, sexu-orientazioa), pertsonaren duintasuna urratzea eta ingurune diskriminatzailea, etsaitasunezkoa, umiliagarria edo apalesgarria sortzea helburu edo ondorio duena.

Baztertzeko eta mugatzeko asmorik gabe, honako jokabide hauek hartuko dira jazarpen diskriminatzailetzat: Langilearen itxurari edo egoera pertsonalari buruzko ohar iradokitzaileak, txisteak edo iruzkinak.

5.2. Sexu-jazarpena.

3/2007 Lege Organikoaren 7.1. artikuluaren arabera, Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka egiteko helburua edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein jokabide, ahozkoa edo fisikoa, bereziki larderiazko ingurunea, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean.

Laneko sexu-jazarpena: Enplegu-harreman baten testuinguruan, pertsona batek langile batekiko duen nahi gabeko sexu-portaera oro, bere duintasunaren aurka egiteko eta larderiazko giroa, iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzeko helburuarekin edo efektuarekin.

Bereziki, sexu-jazarpena da lan-eremuan egiten diren hitz, keinu, jarrera edo ekintza zehatzetan datzan jokabide oro, baldin eta pertsona batengana jotzen bada askatasunez onartzen ez den sexu-izaerako erantzun bat lortzeko asmoz. Argi izan behar da, inguruabar jakin batzuetan, gertakari bakarra sexu-jazarpena izan daitekeela.

Sexu-jazarpen motak: Sexu-jazarpenaren oinarrizko bi mota bereizten dira, jazarpenean xantaia-elementuren bat dagoen ala ez kontuan hartuta: quid pro quo jazarpena eta aurkako langiroa sortzen duena.

Quid pro quo jazarpena edo sexu-xantaia: Jazarpen-mota horretan, sexu-xantaia egiten da (hau horren truke). Horren bidez, langile bat behartzen da hautatzera sexu-eskakizunen mende jartzearen edo lanaren onura edo baldintza jakin batzuk galdu edo kaltetuta ikustearen artean. Agintekeria da, eta, beraz, lanonura bat emateko edo kentzeko ahala duenak bakarrik egin dezake. Jazarpen-mota hori honako egoera hauetan datza: pertsona batek modu esplizituan edo inplizituan sexu-portaerari uko egitea oinarri gisa erabiltzen da pertsona horrek lanbide-heziketara, etengabeko enplegura, sustapenera, soldatara edo enpleguari buruzko beste edozein erabakitara sarbidea izateari eragiten dion erabaki baterako (Emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzko ebazpena; Europako Erkidegoetako Ministroen Kontseilua, 1990eko maiatzekoa; eta gai berari buruzko Europako Batzordearen Gomendioa, 1991ko azarokoa).

Jazarpenaren kontzeptu horrek arazo garrantzitsu bat du: lankideen arteko jazarpen-jokabideak baztertzen ditu. Hala ere, langileen arteko jazarpenaren ondorioak nagusi batek egindako jazarpenaren berdinak dira.

Aurkako lan-giroa sortzen duen jazarpena edo ingurumen-jazarpena: Aipatutako Europako Batzordearen Gomendioak, halaber, «laneko giro umiliagarria, etsaitasunezkoa edo mehatxagarria sortzen duen jokabide bat» aipatzen du.

Sexu-jazarpena eragiten duten jokabideak:

— Eskatu gabe eta nahita sorrarazitako kontaktu fisikoa edo gehiegizko edo beharrezko ez den hurbilketa fisikoa. Eraso fisikoak.

— Sexu-izaerako hitzezko jokabidea: sexu-iradokizun gogaikarriak, proposamenak, flirteo iraingarriak, iruzkin eta iradokizun lizunak, nahi ez diren telefono-deiak; sexu-itxurari buruzko txantxak edo iruzkinak; nahita egindako hitzezko erasoak.

5.1. Acoso discriminatorio.

Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, genero discapacidad y orientación sexual) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

5.2. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual laboral: Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Tipos de acoso sexual: Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso quid pro quo o chantaje sexual: En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil o Acoso ambiental: La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

Conductas constitutivas de acoso sexual:

— El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

— Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Sexu-izaerako hitzik gabeko jokabidea, hala nola eduki sexuala edo pornografikoa duten argazkiak nahiz sexu-motako material idatziak erakustea edo keinu lizunak dituzten begiradak egitea. Posta elektronikoko edo berehalako mezularitzako gutunak edo mezuak (sms, whatsapp eta abar), izaera iraingarria eta eduki sexuala dutenak (adibidez, nahi ez diren eduki sexualeko txisteak, inguraketak, ezkutuko behaketa leku erreserbatuetan, eta abar).

— Truke-jarrera: Hierarkian gorago dagoen batek edo enpleguaren egonkortasuna edo lan-baldintzen hobekuntza mende duen pertsonak egindako proposamenak edo jokabideak izan daitezke, bai eta lankideengandik edo lanarekin zerikusia duen beste edozein pertsonarengandik datozenak ere, baldin eta kontaktu fisikoa, gonbidapen iraunkorrak, sexu-mesedeak eskatzea eta abar badakartza.

5.3. Sexu-arrazoiengatiko jazarpena.

3/2007 Lege Organikoaren 7.2. artikuluak honako hau ezartzen du: «Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea».

Sexuagatiko jazarpena eragiten duten jokabideak:

Sexuagatiko jazarpentzat har daitezkeen jokabideak dira, besteak beste:

— Haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duen pertsonarekiko tratu kaltegarria dakartenak.

— Pertsona baten sexuaren arabera gauzatutako antolaketa-neurriak, edo aurreko paragrafoan zerrendatutako beste edozein zirkunstantzia, helburu laidogarriekin (bazterketa, isolamendua, langabeziaren ebaluazio ez-ekitatiboa, zeregin apalesgarriak esleitzea, zentzurik gabe edo gaitasun profesionaletik behera, etab.).

— Pertsona baten sexuaren edo aurreko atalean zerrendatutako beste edozein egoeraren arabera hartzen diren portaerak, jokabideak edo praktikak, esplizituki edo inplizituki, enpleguan edo lan-baldintzetan eragina dutenak.

— Pertsonak barregarri uztea, beren gain hartzen dituzten zereginak ez datozelako bat kulturalki edo sozialki ezarritako rol edo estereotipoarekin.

— Sexua edo sexu-orientazioa barregarri uzten duten isekak eta txisteak.

— Pertsonen lana eta adimen-gaitasuna gutxiestea, aurreko atalean jasotako zirkunstantziengatik.

— Eraso fisikoak.

5.4. Jazarpen morala edo mobbinga.

Jazarpen moraltzat hartzen da pertsona batek edo gehiagok denbora luzez, ahoz, psikologikoki edo fisikoki, lantokian edo lanarekin lotuta egindako praktika edo portaera errepikatua edo iraunkorra, biktima umiliatzea, gutxiestea, iraintzea, derrigortzea edo diskriminatzea helburu duena. Jazarpen moraleko jokabide bat dagoela agerian uzten duten portaerak izan daitezke (banaka edo horietako batzuekin batera):

— Isolamendua, eta komunikazioaren debekua edo bazterketa.

— Pertsonaren duintasunaren aurkako atentatuak.

— Lanpostuaren baldintzak nahita degradatzea.

— Ahozko indarkeria.

Bai sexu-jazarpena, bai sexuan oinarritutako jazarpena edo jazarpen morala edo mobbinga nagusi batek bere mendekoaren aurka (beheranzko jazarpena), edo mendeko batek nagusi

— Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (sms, whatsapp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.).

— Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

5.3. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

— Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

— Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

— Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

— Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

— Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.

— Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

— Agresiones físicas.

5.4. Acoso moral o mobbing.

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

— El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.

— Los atentados contra la dignidad de la persona.

— La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

— La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descen-

EK\CV GAO-I-2026-05741

baten aurka (goranzko jazarpena), baita lankideen artean eta baita hirugarrenen artean ere (jazarpen horizontala) egin daitezke. Jokabide horiek nahi gabekoak eta iraingarriak izan behar dute pertsona horrentzat.

Egoera horiek guztiak banaka edo taldean gauza daitezke, eta pertsona edo talde bati zuzenduta.

6.0. Jazarpena prebenitzeko neurriak.

Jazarpena bera edo jazarpena eragin dezaketen egoerak prebenitzeko, protokolo honetaz gain, honako neurri hauek ezarriko dira:

— Jarduera-protokoloa langile guztiei zabaltzea, eta gertatzen diren egoerak salatzeko bideak ezagutaraztea.

— Printzipioen aldarrikapena zabaltzea, enpresak eta langileen legezko ordezkaritzak jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko konpromisoa dutela erakusteko.

— Prebentzioko ordezkari berriei eta Jarraipen Batzordeari prestakuntza ematea sexu-jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren, diskriminazioaren, jazarpen moralaren edo mobbingaren arloan.

— Sexu-jazarpenari buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-kanpainak egitea, bai sexu-xantaiari dagokionez, bai ingurumen-jazarpenari dagokionez.

— Giza Baliabideen Sailak jazarpenagatik hasitako prozesuei eta horien ebazpenei buruzko urteko txosten bat aurkeztuko dio Jarraipen Batzordeari, baita lantoki bakoitzean artxibatutako salaketa-kopurua ere.

— Jazarpenaren prebentzioari buruzko prestakuntza-ikastaroak egitea agintarientzat, teknikarientzat eta taldeen kudeaketarako langileentzat.

Horrez gain, lan-giro egokia sortzeko neurri hauek adostu dituzte aldeek:

— Jazarpen-kasuen ebazpenaren komunikazioa sustatzea.

— Errespetuzko ingurune bat sustatzea, langile guztiei tratuberdintasunaren, errespetuaren, duintasunaren eta nortasunaren garapen askearen balioak irakatsiz, lan-ingurunean.

— Aipatutako printzipioen aurkako iradokizunak edo adierazpenak debekatzea, bai hizkuntzan, bai komunikazioetan eta jarreretan. Besteak beste, emakumeen eta gizonen ikuspegi sexista eta estereotipatua duen edozein irudi, kartel, publizitate eta abar ezabatuko da.

— Protokolo hau berehala abian jartzea, onartu ez diren eta jazarpentzat har daitezkeen jokabideak detektatzen edo jakinarazten direnean.

7.0. Jazarpenaren ziozko salaketen kasuan jarduteko prozedura.

7.1. Prozedurarekin batera joango diren alderdiak:

Nahasitako pertsonen intimitatearen, konfidentzialtasunaren eta duintasunaren babesa.

— Ustez jazarpena pairatzen ari den pertsonaren babesa, haren segurtasunari eta osasunari dagokienez.

— Entzunaldi inpartzial eta bidezko tratamendua ukitutako pertsona guztientzat.

— Salaketa jartzen duen pertsonaren nortasuna eta inguruabarrak babesteko bermea.

— Ez zaie informaziorik zabalduko kasuan inplikatuta ez dauden alde edo pertsonei, ikerketarako beharrezkoa denean izan ezik.

— Premiazko izapidetzea, bidegabeko atzerapenik gabe.

dente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

6.0. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

— Difusión a toda la plantilla del protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

— Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso.

— Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio, moral o mobbing.

— Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.

— El departamento de RR.HH. presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

— Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso.

Adicionalmente las partes acuerdan las siguientes medidas de generación de un ambiente de trabajo correcto:

— Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

— Promover un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, dentro del entorno laboral.

— Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

— Puesta en marcha de manera inmediata del presente Protocolo, Cuando se detecten o comuniquen conductas no admitidas y que puedan considerarse constitutivas de acoso.

7.0. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

7.1. Aspectos que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

— Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

— Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

— Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

— No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

— Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Salatutako egitateen ikerketa profesional eta sakona.

— Jazarpen-jokabideak egiaztatuta dituen pertsonaren aurka era guztietako neurriak hartzea, diziplinazkoak barne, hala badagokio.

— Inplikatutako pertsonek prozeduraren fase osoan eduki ahal izango dute erabakitzen duten pertsonen laguntza.

— Jazarpenak, edozein modalitatetan, falta astun eta oso astunetarako aplikatu beharreko diziplina-araubidean ezarritako tratamendua izango du.

7.2. Prozedura.

Prozedura salaketa aurkeztean hasten da. Salaketa zuzenean eragindako pertsonak aurkez dezake, edo egoeraren berri duen edozein pertsonak.

Prozedura salaketa aurkeztean hasten da. Salaketa zuzenean bere burua jazarpenaren biktimatzat jotzen duen pertsonak aurkez dezake, edo jazarpen-egoeren berri duen edozein pertsonak.

Giza Baliabideen arduradunaren edo enpresaren ordezkariaren aurrean aurkeztu behar da, langileen legezko ordezkaritzaren aurrean, edozein prebentzio-ordezkariren aurrean edo Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide baten aurrean.

7.3. Salaketaren baldintzak.

Salaketa beti egingo da idatziz. Prozeduraren instrukzioaren arduradunek espediente-zenbaki bat esleituko diote.

Salaketak honako informazio hau jaso beharko du:

— Salatzailearen identifikazioa eta harekin harremanetan jartzeko datuak.

— Ustezko jazartzailearen identifikazioa eta betetzen duen lanpostua.

— Biktimaren identifikazioa eta betetzen duen lanpostua.

— Gertaeren deskribapen kronologiko eta zehatza (gertaeren berri izaten denetik, inplikatutako pertsonak, gatazkaren jatorria, gertatutakoak, lekua, datak eta abar zehaztuz).

— Lekuko posibleen identifikazioa.

— Gertakariak edo egokitzat jotzen den bestelako informazioa egiazta dezakeen dokumentazio guztiaren kopia.

— Salatzailearen sinadura, ados dagoela adierazteko.

Salaketa aurkezten duen pertsonak berehalako hartu-agiria jasoko du, salaketa jasotzen duen pertsonaren izena, NANa eta sinadura, salaketa entregatzen den eguna eta espediente-zenbakia adierazita.

7.4. Jazarpen-egoeren instrukzio-batzordea.

Jazarpen-egoeren Instrukzio-batzordea sortu da, prozedura izapidetzeko organo gisa. Enpresak eta langileen legezko ordezkariek ordezkari bat izendatu ahal izango dute batzordean. Irizpide-batasun berari eusteko, bi aldeek konpromisoa hartzen dute, batzordea eratu ondoren, ahal den neurrian bermatzeko beren ordezkariak egonkorrak izango direla. Langileen legezko ordezkaritzak ordezkari unitario edo sindikalei eskuordetu diezaieke ordezkaritza, baita enpresakoak ez direnei ere.

7.5. Prozedura formala.

Batzordeak honako kide hauek izango ditu:

Instruktorea: Espedientea ebazteko jarduera guztiak zuzentzeaz arduratzen den teknikaria (zitazioak, akta egitea, dokumentazioa zaintzea, etab.), eta ondorioen txostena idazteaz arduratzen dena. Enpresak aukeratutakoa izango da. Instruktoreak konpainiako hirugarren kide bati eskuordetu ahal izango dio ikerketa-izapidea.

— Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

— Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

— Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.

— El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

7.2. Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, que se considere víctima de acoso, o por cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, o representante de la Empresa, ante la representación legal de los/as trabajadores/as, ante cualquier delegado de prevención o miembro de Comité de Seguridad y Salud.

7.3. Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

— Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

— Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

— Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

— Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

— Identificación de posibles testigos.

— Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

— Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo inmediato con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.4. Comisión Instructora de Situaciones de acoso.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Tanto la empresa como la RLT podrán nombrar a una persona representante en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la Empresa.

7.5. Procedimiento formal.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la Empresa. El Instructor podrá delegar el trámite de investigación en un tercero miembro de la compañía.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Aholkularia: Batzordearen aholkularitzaz arduratzen den teknikaria. Beharrezkoa izango da berdintasunari buruzko prestakuntza edo genero-gaietan antzeko esperientzia izatea. Alde sindikalak aukeratuko du.

Pertsona horiek prozedurak eskatzen dituen gaitasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun-baldintzak bete beharko dituzte.

Ezin izango dute zuzeneko mendekotasun- edo ahaidetasunharremanik izan aldeetako edozeinekin.

Instrukzio-organoak prozedura hasiko du, ofizioz edo aldeak eskatuta, ustez jazarpena jasan duten langileei laguntza eta babesa emango die, eta gertakariak argitzeko beharrezko kudeaketak eta izapideak egingo ditu, egoki iritzitako informazio guztia bilduz eta beharrezkotzat jotzen dituen elkarrizketak eta gainerako jarduketak eginez.

Instrukzio-batzordeko sindikatuen ordezkaritza txandakakoa izango da enpresan ordezkatuta dauden sindikatuen artean, salatutako jazarpen-kasu bakoitzeko. Hala ere, salatzaileak instrukzio-batzordean dagoen sindikatua aldatu ahal izango du bere espedientea izapidetzeko. Kasu horretan, sindikatuaren hautaketa ez badagokio instrukzio-batzordean txandaka dagokion sindikatuari, espediente honetan txandakatze-sistema hori hautsiko da.

Nolanahi ere, langileek instrukzio-batzordearen aurrean parte hartu ahal izango dute, eurek aukeratutako langileen legezko ordezkaritzako pertsona baten bidez, edo, nahi izanez gero, batzordeko kide baten bidez.

Batzordeko aholkulariak eragindako mantenu- eta lekualdatze-gastuak enpresaren kontura izango dira, baldin eta, espedientearen instrukzioa dela-eta, probintziatik kanpora joan behar bada edo espedientearen instrukzioa eta/edo bilerak egun osoan luzatzen badira.

Instrukzio-batzordeak egoki iritzitako ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egiazkotasuna berresteko, betiere inplikatutako pertsonen oinarrizko eskubideak errespetatuz, batez ere bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea.

Ukitutako pertsonari eta salatutako pertsonari egindako elkarrizketekin batera, beharrezkotzat jotzen diren froga dokumental, elkarrizketa edo bestelako froga guztiak egin ahal izango dira, jazarpen-egoera etetea lortzeko.

Espedientea izapidetzen den bitartean, kautelazko neurri gisa, jazarpenaren zantzuak egon bezain laster, instrukzio-organoak Giza Baliabideen Zuzendaritzari proposatu ahal izango dio inplikatutako pertsonei egoki iritzitako neurriak hartzea, haien lan-baldintzei kalterik egin gabe.

7.6. Txostena egitea.

Biktimak eta salatutako pertsonak LLOko edo ordezkaritza-organoko beste pertsona baten edo batzuen presentzia eskatu ahal izango dute prozesu osoan, edo, hala irizten badiote, beste langile batzuen presentzia, lekukoen froga ezartzeko.

Instrukzioa txosten batekin amaituko da, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko zaio, eta Batzordeari eta eragindako aldeei jakinaraziko zaie.

Salaketa aurkeztu eta gehienez ere hamabost laneguneko epean, Instrukzio Batzordeak txosten bat egingo du ikertutako ustezko jazarpenari buruz. Txosten hori enpresako zuzendaritzari eta batzordeari helaraziko zaie berehala. Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan bakarrik luzatu ahal izango da epea.

Txostenak honako informazio hau jaso beharko du:

— Kasuaren aurrekariak, inplikatutako alderdi bakoitzak planteatutako argudioen laburpena barne.

Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos/as en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, o bien si lo desea por un integrante de la Comisión.

Los gastos de manutención y desplazamiento ocasionados por la persona asesora de la Comisión serán por cuenta de la empresa siempre y cuando, por motivos de la instrucción del expediente, fuera necesario desplazarse fuera de la provincia o bien la instrucción del expediente y/o reuniones se dilaten a lo largo de todo el día.

La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RR.HH., la adopción de las medidas que considere pertinentes de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.6. Elaboración del informe.

Tanto la víctima como la persona denunciada podrán solicitar en todo el proceso la presencia de otra u otras personas de la RLT u órgano de representación, o si así lo considerasen la presencia de otros/as trabajadores/as a efectos de establecer una prueba testifical.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RR.HH., poniéndose en conocimiento de la Comisión y de las partes afectadas.

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora, elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa y a la Comisión de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

El informe debe incluir la siguiente información:

— Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Kasuaren gertaera nagusien deskribapena.

— Praktikatutako eginbideen laburpena.

— Azken balorazioa, egon litezkeen ekarpen partikularrekin eta neurri-proposamenekin.

— Jazarpena dagoen adierazten duen berariazko zehaztapena.

— Instrukzio-batzordeko kideen sinadura.

7.7. Prozeduran hartu beharreko ekintzak.

Jazarpena dagoela egiaztatzen denean, Giza Baliabideen Zuzendaritzak egoki iritzitako neurri zuzentzaileak hartuko ditu, gehienez ere 15 egun naturaleko epean.

Jazarpenik ez dagoela frogatu bada, espedientea artxibatu egingo da.

Egindako ikerketa dela eta, jazarpenik ez dagoela egiaztatzen bada, baina agerian geratzen bada lanak sortutako gatazka pertsonal garrantzitsu bat dagoela azpian, instruktoreek gatazka hori konpontzeko neurri egokiak hartzea proposatuko dute.

8.0. Prozedura amaitu ondoren hartu beharreko neurriak.

Prozedura amaitutakoan, instrukzio-organoak beharrezkotzat jotzen dituen neurri guztiak proposatuko ditu. Azken erabakia eskatzaileari, salatuari eta instrukzio-batzordeari jakinaraziko zaie, 24 orduko epean. Era berean, ikerketaren emaitzaren eta azken erabakiaren berri emango zaie eraginpeko pertsonen lantokiko langileen legezko ordezkariei.

Giza Baliabideen zuzendariak eta Instrukzio-batzordeak ondorengo egoera gainbegiratu beharko dute, jazarpena amaitu dela ziurtatzeko.

Prozedura amaitutakoan, instrukzio-organoak egokitzat jotzen dituen neurriak proposatu ahal izango ditu etorkizuneko egoerak saihesteko, hala nola, antzemandako prozedura honen arabera jazarpen-egoeraren biktima den langileak salatutakoa. Instrukzio-organoak proposa ditzakeen neurrien artean, honako hauek daude: jazarpena jasan duen langilea berreskuratzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea, haren baimena jaso ondoren eta lanaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu; biktimaren prestakuntza edo birziklatzea erraztea, lanerako ohiturak eta jarraibideak aldatu diren aldi luze batean aldi baterako ezintasunean egon denean; jazarpena jasan duen langilea babesteko zaintza-neurriak hartzea; enpresaren estandar etiko eta moralak errepikatzea, eta abar.

9.0. Beste gogoeta batzuk.

Enpresak ziurtatuko du jazarpena jasan dutela uste duten langileak, jazarpenaren arloko kexak aurkezten dituztenak edo edozein prozesutan (adibidez, informazioa emanez edo lekuko gisa esku hartuz) laguntza ematen dutenak ez direla larderiatuko, jazarriko edo zapalduko. Ildo horretan egindako edozein ekintzari diziplina-zehapena ezarriko zaio.

Protokolo honetan ezarritako arauketa eta prozedurak barnetresna bat dira, enpresaren barruan gerta daitezkeen egoerak konpontzeko, konfidentzialtasunaren eta pertsonen duintasunarekiko errespetuaren esparruan.

Protokolo hau dokumentu bizia da, eta etorkizunean egoerak izango duen bilakaeraren arabera egokitzea edo aldatzea onartu behar du.

Urtean behin gutxienez, Jarraipen Batzordeak prozedura honen aplikazioa ebaluatuko du, eta aldeek egokitzat jotzen dituzten aldaketa- eta egokitzapen-proposamenak egin ahal izango dituzte, prozeduraren helburuak hobeto lortzeko. Horretarako,

— Descripción de los principales hechos del caso.

— Resumen de las diligencias practicadas.

— Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

— Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

— Firma de los miembros del comité instructor.

7.7. Acciones a adoptar del procedimiento.

Cuando se constate la existencia de acoso la Dirección de RR.HH. adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, en el plazo máximo de 15 días naturales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

8.0. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción propondrá cuantas medidas considere necesarias. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas.

El/la directora/a de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las medidas que considere oportunas tendentes a la evitación de futuras situaciones como la denunciada por el/la trabajador/a víctima de la situación de acoso de conformidad con el presente procedimiento detectada. Dentro de las medidas que puede proponer el Órgano de Instrucción se encuentra la modificación de condiciones de trabajo que se estimen beneficiosas para la recuperación del/de la empleado/a que haya sufrido acoso previo consentimiento de éste/a y siempre que la organización del trabajo lo permita; facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT durante un periodo prolongado en el que hayan cambiado los hábitos e instrucciones para el trabajo; adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a, reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa, etc.

9.0. Otras consideraciones.

La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los obje-

EK\CV GAO-I-2026-05741

egindako esku-hartzeen laburpen estatistiko bat izango da, kasuen kopuruari, motari eta ebazpenari buruzko informazioa eta aldeek egindako funtzionamenduaren balorazioa barne.

Giza baliabideen arloak eta langileen legezko ordezkaritzak informazioa eta aholkularitza eman beharko diete protokolo honen xede den gaiari buruz behar duten langile guztiei, bai eta sexu-jazarpenari buruzko erreklamazioak ebazteko moduei buruz ere.

Protokolo honetan ezarritako arauketa eta prozedurak barnetresna bat dira enpresan gerta daitezkeen egoerak konfidentzialtasun eta pertsonen duintasunarekiko errespetuzko esparru baten barruan ebazteko, baina ez dute eragozten une bakoitzean beste edozein ekintza sustatu eta izapidetzea, kasuan kasuko erantzukizun administratibo, sozial, zibil edo penalak eskatzeko.

Guztiz beharrezkoa da eraginpeko langile guztiek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Dibulgazio-tresnak, besteak beste, honako hauek izango dira: langile guztiei zirkularra bidaltzea eta enpresaren intranetean argitaratzea, eta segurtasun eta osasuneko batzordeei kopia bat ematea. Dibulgazio-dokumentuan, salaketak jasotzeko eskumena duen pertsonaren izena, helbidea eta harremanetarako helbide elektronikoa jasoko dira.

tivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados o empleadas requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet de la empresa además de entregando copia a los Comités de Seguridad y Salud. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, la dirección y correo electrónico de contacto de la persona competente para la recepción de denuncias.

EK\CV GAO-I-2026-05741

10.1. I. eranskina: “Jazarpenaren ziozko salaketa-eredua” txantiloia

JAZARPENAREN ZIOZKO SALAKETA-EREDUA

ESKATZAILEA (markatu)

- ☐ Ukitutako pertsona
- ☐ Langileen ordezkaria
- ☐ Giza baliabideak
- ☐ Beste batzuk

JAZARPEN MOTA

- ☐ Sexuala.
- ☐ Diskriminatzailea.
- ☐ Sexuan oinarritua.
- ☐ Morala edo Mobbinga.

UKITUTAKO PERTSONAREN DATU PERTSONALAK/PROFESIONALAK

Izen-abizenak: _____

IFZ: _____ Sexua: _____

Harremanetarako telefono-zenbakia: _____ Email:_____

Lantokia: _____

Lanpostua: _____

USTEZKO JAZARTZAILEAREN DATUAK ETA BETETZEN DUEN LANPOSTUA

Izen-abizenak: _____

Lantokia: _____

Lanpostua: _____

GERTAEREN DESKRIBAPENA (Jarraitu atzean, espazio gehiago behar izanez gero)

ESKAERA: Jazarpena prebenitzeko protokoloa hasteko eskatzen du.

Lekua eta data Eskatzailearen sinadura

EK\CV GAO-I-2026-05741

10.1 Anexo I: Plantilla “Modelo de denuncia por acoso”

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE (marcar)

- ☐ Persona afectada
- ☐ Repres. de los/as trabajadores/as
- ☐ RRHH
- ☐ Otros

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual.
- ☐ Discriminatorio.
- ☐ Por razón de sexo.
- ☐ Moral o Mobbing.

DATOS PERSONALES/PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____
NIF: _____ Sexo: _____
Teléfono de contacto: _____ Email:_____
Centro de trabajo: _____
Puesto de trabajo: _____

DATOS DEL/LA PRESUNTO/A ACOSADOR/A, Y PUESTO QUE ACUPA

Nombre y apellidos: _____
Centro de trabajo: _____
Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD: Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante

EK\CV GAO-I-2026-05741

I. ERANSKINA
AHAIDETASUNEN TAULA

LEHEN MAILAKO SENIDEAK		
Lerro zuzena gorantz, odolkidetasunagatik	AITA	AMA
Lerro zuzena gorantz, ahaidetasunagatik	AITAGINARREBA/AMAGINARREBA	
Lerro zuzena beherantz, odolkidetasunagatik	SEME/ALABA	
Lerro zuzena beherantz, ahaidetasunagatik	SUHIA	ERRAINA
BIGARREN MAILAKO AHAIDEAK		
Lerro zuzena, gorantz	AITONA/AMONA	
Lerro zuzena, beherantz	BILOBA	
Odol-ahaidetasunezko alboko lerroa	NEBA/ARREBA	
Ezkontza-ahaidetasunezko alboko lerroa	KOINATUA/KOINATA	

ANEXO I
TABLA DE PARENTESCOS

PARIENTES DE PRIMER GRADO		
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO/A	
Línea recta descendente por afinidad	YERNO	NUERA
PARIENTES DE SEGUNDO GRADO		
Línea recta ascendente	ABUELO/A	
Línea recta descendente	NIETO/A	
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A	
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A	

EK\CV GAO-I-2026-05741

II ERANSKINA/ANEXO II

	TALDEA/GRUPO					
MAILA/NIVEL	1. TALDEA GRUPO 1	2. TALDEA GRUPO 2	3. TALDEA GRUPO 3	4. TALDEA GRUPO 4	5. TALDEA GRUPO 5	6. TALDEA GRUPO 6
1.MAILA NIVEL 1	MERKATARITZA-ARDURAD. RESPONSABLE COMERCIAL	ARETOKO BURUA JEFE DE SALA				
2.MAILA NIVEL 2	TEKN. ESPEZ. ADMINISTR. TÉC. ESPEC. ADMINISTRAT.-A	ARETOKO TEKNIKARIA-A TÉCNICO SALA - A	SUKALD. ARDUR./ELIKAG. ETA EDAR. RESPONSABLE COCINA/AABB	SEGURT./HARRERAKO ARDURAD. RESPONSABLE SEG./REC.	MANTENT.-LANET. ARDURADUNA RESPONSABLE MANTENIMIENTO	
3.MAILA NIVEL 3	TEKN. KORMETZ./ADMIN.-B TÉC. COMERC./AUX. ADM.-B	ARETOKO TEKNIKARIA-B TÉCNICO SALA - B	SUKAL. TEKNIK./ELIKAG. ETA EDAR.-A TÉCNICO COCINA/AABB-A	SEGURT./HARRERAKO TEKNIK.-A TÉCNICO SEG./REC.-A	MANTENTZE-LANET. TEKNIK.-A TÉCNICO MANTENIMIENTO-A	GARBIKETAKO ARDURADUNA RESPONSABLE LIMPIEZA
4.MAILA NIVEL 4		ARETAKO TEKNIKARIA-C TÉCNICO SALA - C	SUKAL. TEKNIK./ELIKAG. ETA EDAR.-B TÉCNICO COCINA/AABB-B	SEGURT./HARRERAKO TEKNIK.-B TÉCNICO SEG./REC.-B		GARBIKETAKO TEKNIKARIA-A TÉCNICO LIMPIEZA-A
5.MAILA NIVEL 5	TEKN. KORMETZ./ADMIN.-C TÉC. COMERC./AUX. ADM.-C	ARETAKO TEKNIKARIA-D TÉCNICO SALA -D	SUKAL. TEKNIK./ELIKAG. ETA EDAR.-C TÉCNICO COCINA/AABB-C	SEGURT./HARRERAKO TEKNIK.-C TÉCNICO SEG./REC.- C	MANTENTZE-LANET. TEKNIK.-B TÉCNICO MANTENIMIENTO-B	GARBIKETAKO TEKNIKARIA-B TÉCNICO LIMPIEZA-B
6.MAILA NIVEL 6	TEKN. KORMETZ./ADMIN.-D TÉC. COMERC./AUX. ADM.-D	ARETAKO TEKNIKARIA-E TÉCNICO SALA -E	SUKAL. TEKNIK./ELIKAG. ETA EDAR.-D TÉCNICO COCINA/AABB-D	SEGURT./HARRERAKO TEKNIK.-D TÉCNICO SEG./REC.- D	MANTENTZE-LANET. TEKNIK.-C TÉCNICO MANTENIMIENTO-C	GARBIKETAKO TEKNIKARIA-C TÉCNICO LIMPIEZA-C

2025 URTEKO SOLDATEN TAULA/TABLA DE SALARIOS AÑO 2025

2025. Urtea *Año 2025*		*1. maila/Nivel 1*		*2. maila/Nivel 2*		*3. maila/Nivel 3*		*4. maila/Nivel 4*		*5. maila/Nivel 5*		*6. maila/Nivel 6*	
		Hileko oinarrizko soldata x 14 Ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*	*Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)*	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*	*Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)*	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*	*Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)*	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*	*Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)*	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*	*Hileko oinarrizko soldata x 14 Ordainsari salario base mensual x 14 pagas (€)*	*Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)*
1. TALDEA GRUPO 1	MERKATARITZA/ADMINISTR. ARLOA ÁREA COMERCIAL/ADMINISTRATIVO	1.978,61	27.700,54	1.786,50	25.011,00	1.695,00	23.730,00			1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00
2. TALDEA GRUPO 2	JOKO ARLOA ÁREA DE JUEGO	1.978,61	27.700,54	1.786,50	25.011,00	1.695,00	23.730,00	1.630,36	22.825,04	1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00

www.gipuzkoa.eus

LG.:S.S.1-1958

2025. Urtea Año 2025		1. maila/Nivel 1		2. maila/Nivel 2		3. maila/Nivel 3		4. maila/Nivel 4		5. maila/Nivel 5		6. maila/Nivel 6	
		Hileko oinarrizko soldata x 14 Ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)	Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)	Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)	Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)	Hileko oinarrizko soldata x 14 ordainsari Salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)	Hileko oinarrizko soldata x 14 Ordainsari salario base mensual x 14 pagas (€)	Urteko oinarrizko soldata Salario base anual (€)
3. TALDEA GRUPO 3	OSTALARITZA ARLOA ÁREA HOSTELERÍA			1.786,50	25.011,00	1.695,00	23.730,00	1.630,36	22.825,04	1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00
4. TALDEA GRUPO 4	SEGURTASUN HARRERA ARLOA ÁREA SEGURIDAD/RECEPCIÓN			1.786,50	25.011,00	1.695,00	23.730,00	1.630,36	22.825,04	1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00
5. TALDEA GRUPO 5	MANTENTZE ARLOA ÁREA MANTENIMIENTO			1.786,50	25.011,00	1.695,00	23.730,00			1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00
6. TALDEA GRUPO 6	GARBIKETA ARLOA ÁREA LIMPIEZA					1.695,00	23.730,00	1.630,36	22.825,04	1.569,64	21.974,96	1.500,00	21.000,00

Lanaldi osoko lanaldietarako kalkulatutako soldatak. / Salarios estimados para jornadas a tiempo completo.

Hitzarmen honen 16. eta 17. artikuluak aplikatuko dira. / Serán de aplicación los artículos 16 y 17 del presente convenio

III. ERANSKINA

LGTBI PERTSONEN BERDINTASUNERAKO ETA DISKRIMINAZIORIK EZ IZATEKO NEURRIAK

1. Helburu espezifikoak.

Tolerantziako politika espezifikoak ezartzea genero-identitatearen/-adierazpenaren, sexu-orientazioaren edo sexu-ezaugarrien ondoriozko diskriminazioari eta/edo diskriminazio-arrazoiengatiko jazarpenari dagokionez.

LGTBI kolektiboko pertsonentzako lan-ingurune aske eta errespetuzkoak bultzatzea.

Langileak sentsibilizatzea LGTBI kolektiboko pertsonen eskubideen eta aukera-berdintasunaren arloan, bereziki transen arloan.

LGTBI kolektiboko pertsonen ikusgarritasuna bultzatuko duten estrategiak edo jarduerak sustatzea.

2. LGTBI Planaren neurri zehatzen deskribapena.

1. LGTBI+ kolektiboari buruzko sentsibilizazioa. Ekintza honen helburua da langileen sentsibilizazioa areagotzea LGTBI+ kolektiboko pertsonen errealitatearekin.

2. LGTBI+ protokoloa. LGTBI Plan honetan jasotako sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko protokoloa egitea eta zabaltzea.

Sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik eta/edo genero-adierazpenagatik prebenitzeko eta jarduteko protokolo bat egitea eta ezartzea, salaketa-bide bat barne hartuta.

Protokoloa egin ondoren, LUCKIAko langile guztiei zabalduko zaie, baita erakundeko langile berriei ere.

3. Enplegua lortzea. LGTBI+ kolektiboko pertsonak enplegua lortzean diskriminaziorik ez dagoela ziurtatzea.

1.— Sistematikoki erabiltzea irudiak eta hizkera ez-diskriminatzailea taldearekiko.

2.— Sartzeko baldintzak modu objektiboan aurkeztea, irudi estereotipatuak saihestuz - sistematikoki.

3.— Lanpostuaren deskribapena baldintza akademiko, tekniko eta konpetentzial objektiboak soilik zehaztuz egingo da, beste inguruabar pertsonal batzuei buruzko aipamenak saihestuz, hala nola egoera zibilari, familia-egoerari edo genero-adierazpenari buruzkoak.

4.— Lan-elkarrizketak hautaketaren arloan enpresak dituen prozeduren arabera egingo dira, betiere berdintasun-printzipioa errespetatuz eta lanpostuarekin soilik lotutako galderak eginez. Ez da galdera pertsonalik egingo - sistematikoki.

4. Langileen hautaketa. Hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten langileek jarraitu beharreko LGTBI+ kolektiboaren berdintasuna eta diskriminaziorik eza errespetatzen duten hautaketa-jarraibideak barneratzea.

1.— Langileak hautatzeko zereginari uneren batean ekin behar dioten pertsona guztientzako orientabide izango diren jarraibideak helaraztea (ikus 1. eranskina: Langileak aukera-berdintasunean hautatzeko jarraibideak) – urte bakoitzeko lehen hiruhilekoa.

2.— Hautaketa-enpresei eta kontrataziorako kanpoko gainerako erakunde laguntzaileei jakinaraziko zaizkie enpresan gai honetan nagusi diren berdintasun-printzipioak, lanbide-harremanaren hasieran bete ditzaten.

5. Hautagai-zerrenden elkarrizketak eta ebaluazioa Elkarrizketen fasea diseinatzea, lanpostua lortu nahi duten pertsonen merezimenduak eta gaitasunak berdintasunez balioesteko, LGTBI+ kolektiboari dagokionez egon daitezkeen joera diskriminatzaileak saihestuz.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

1. Objetivos específicos.

Establecer políticas específicas de Tolerancia 0 respecto a la discriminación y/o el acoso por motivos discriminatorios a razón de la identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.

Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.

Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.

2. Descripción de medidas concretas del Plan LGTBI.

1. Sensibilización en relación con el colectivo LGTBI+. Esta acción está dirigida a incrementar la sensibilización de la plantilla con la realidad de las personas del colectivo LGTBI+

2. Protocolo LGTBI+. Elaboración y difusión de un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género incluido en el presente Plan LGTBI.

Elaborar e implantar un Protocolo de prevención y actuación ante por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en el que se incluya un canal de denuncia.

Una vez elaborado, el Protocolo será difundido a toda la plantilla de LUCKIA, así como a las nuevas incorporaciones dentro de la organización.

3. Acceso al empleo. Asegurar la no discriminación en el acceso al empleo de las personas del colectivo LGTBI+.

1.— Utilización de imágenes y lenguaje no discriminatorio hacia el colectivo en las convocatorias de empleo - sistemáticamente.

2.— Presentar los requisitos de accesos de forma objetiva, evitando imágenes estereotipadas sistemáticamente.

3.— La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales como por ejemplo el estado civil, la situación familiar o la expresión de género - sistemáticamente.

4.— Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal - sistemáticamente.

4. Selección de personal. Interiorizar unas pautas de selección respetuosas con la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+ a seguir por el personal que intervenga en los procesos de selección.

1.— Transmisión de instrucciones que sirvan de orientación para todas aquellas personas que en algún momento deban acometer la tarea de selección de personal (ver anexo 1: Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades) - primer trimestre de cada año.

2.— Se comunicará a las empresas de selección y resto de organizaciones colaboradoras externas para la contratación, los principios de igualdad en esta materia imperantes en la empresa para su cumplimiento- al inicio de la relación profesional.

5. Entrevistas y evaluación de las candidaturas Diseñar la fase de entrevistas de manera que se valore de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que opten al puesto evitando posibles sesgos discriminatorios en relación con el colectivo LGTBI+.

EK\CV GAO-I-2026-05741

1.— Arduradunak aurrez prestatuko du elkarrizketa, informazioa lortzeko funtsezko irizpideak zein diren zehazteko - sistematikoki.

2.— Hautagaiaren gaitasunen balorazioa egitea, lanpostuaren betekizun objektiboak soilik kontuan hartuta - sistematikoki.

3.— Ez da galderarik egingo egoera pertsonalarekin edo familiarrarekin edo sexu- edo genero-orientazioarekin edo -identitatearekin lotuta - sistematikoki.

4.— Azken erabakia hartzean, lanpostua betetzeko gaitasun handiena duen pertsona aukeratuko da - sistematikoki.

6. Harrera-prozesua Pertsona berrien harrera-prozesuetan, aukera-berdintasunarekin lotutako informazioa emango da, arlo horretako enpresa-politikari, arloaren ardura duen LGTBI+ planari eta jazarpen-protokoloari buruzko informazioa barne.

1.— Harreretan enpresan sartu berri diren langileak sartzea, erakundeak arlo horretan duen politikari buruzko informazioa, eta LGTBI+ planean eta jazarpen-protokoloan sartzeko modua eranstea - plana ezarri eta lehen bi hilabeteetan.

2.— Erantzukizun hierarkikoko lanpostuetan sartzeko, berdintasun-arloko arduraduna (edo, erantzukizunak dituzten pertsonen kasuan, harrera egitea dagokion pertsona) arduratuko da mezu horiek helarazteaz, eta azpimarratuko du txertatutako pertsonak enpresaren LGTBI+ Planaren edukia ezagutu behar duela eta bere lanpostua gai horretako LUCKIAren politikaren arabera garatu behar duela - sistematikoki.

7. Sustapena. Barne-sustapeneko prozesuetan desberdintasunik ez sortzea, LGTBI+ kolektiboarekiko edozein diskriminazio mota, zuzenekoa zein zeharkakoa, sortzen duten elementuak saihestuz.

1.— Profesional onenak hautatzea, hautagaien merezimenduetan eta gaitasunetan oinarritutako hautaketa baten bidez - sistematikoki.

2.— Lana sistematikoki egiteko beharrezkoak diren ezagutzak eta trebetasunak soilik balioestea.

3.— Hizkera eta irudi ez-sexistak eta LGTBI+ kolektiboarekiko errespetuzkoak erabiltzea beti, enpresako komunikabideen bidez dauden sustapen-postuen eta lanpostu hutsen publizitatea egiteko - sistematikoki.

4.— Sustapen- eta hedapen-prozesuaz arduratzen diren langileek neurri horien berri izango dutela bermatzea, plana indarrean egongo den lehen 3 hilabeteetan.

8. Prestakuntza/Informazioa Erakundean LGTBI+ kolektiboarekiko sentsibilitatea areagotzea, kolektibo horren errealitatea ikusaraziz eta haren eskubideak, arriskuak eta beharrak ezagutuz.

1— Enpresako funtsezko prozesuen arduradunei (CSPI, CSSL eta agintariak) prestakuntza eta informazioa ematea 4/2023 Legearen eta hura garatzeko arauen funtsezko edukiaz, bai eta plan horren edukiaz ere (2025)

2.— LGTBI+ kolektiboari buruzko prestakuntza-ekintzei eta berriei buruzko informazioa zabaltzea - sistematikoki.

3.— Prestakuntza beste enpresa batzuek ematen dutenean, enpresak aplikatutako eta Berdintasun Planean eta LGTBI+-Planean jasotako berdintasun-politikak betetzeko eskatzea lanbide-harremanaren hasieran.

9. Adiskidetzea. LGTBI+ taldeko kideentzako tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren erabateko eraginkortasuna lortzen laguntzea, bizitza pertsonalaren, familiarraren eta sozialaren arretaren eta garapen profesionalaren arteko bateragarritasuna erraztuko duten neurrien bidez.

1.— LGTBI+ kolektiboa errespetatzen duen hizkuntza eta terminologia sistematikoki erabiltzea permisoen izendapenean.

1.— La persona encargada, preparará con anterioridad la entrevista para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información - sistemáticamente.

2.— Realizar una valoración de las capacidades de la persona candidata atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto - sistemáticamente.

3.— No se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar o con la orientación o identidad sexual o de género - sistemáticamente.

4.— En la toma de la decisión final, se escogerá a la persona disponible más capacitada para ocupar el puesto - sistemáticamente.

6. Proceso de acogida En los procesos de acogida de nuevas personas, se transmitirá información relacionada con igualdad de oportunidades, incluyendo información sobre la política de empresa en este ámbito, el plan LGTBI+ responsable del área y el protocolo de acoso.

1.— Incluir en las acogidas al personal de nueva incorporación en la empresa, información sobre la política de la organización en esta área y añadir en las mismas la manera de acceder al plan LGTBI+ y protocolo de acoso - dos primeros meses desde la implantación del plan.

2.— Para incorporaciones a puestos de responsabilidad jerárquica, la persona responsable del área de igualdad (o a quién le corresponda realizar la acogida en caso de personas con responsabilidades) se encargará de transmitir estos mensajes, insistiendo en la necesidad de que la persona incorporada conozca el contenido del Plan LGTBI+ de la empresa y desarrolle su puesto de acuerdo con la política de Luckia en esta materia - sistemáticamente.

7. Promoción. No generar desigualdades en los procesos de promoción interna, evitando elementos que generen cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta con respecto del colectivo LGTBI+.

1.— Elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las y los candidatos - sistemáticamente.

2.— Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo - sistemáticamente.

3.— Utilizar siempre un lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la publicitación de los puestos de promoción y vacantes existentes a través de los medios de comunicación de la empresa - sistemáticamente.

4.— Garantizar el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de promoción-difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan.

8. Formación/Información Incrementar la sensibilidad en la organización hacia el colectivo LGTBI+, visibilizando su realidad y conociendo sus derechos, riesgos y necesidades.

1.— Formar e informar a las personas responsables de los procesos clave de la empresa (integrantes de CSPI, CSSL y mandos) del contenido fundamental de la Ley 4/2023 y sus normas de desarrollo, así como del contenido de este plan en 2025.

2.— Difundir información sobre acciones formativas y noticias relativas al colectivo LGTBI+ - sistemáticamente.

3.— Cuando la formación se imparta por otras empresas, exigir el cumplimiento de las políticas de igualdad aplicadas por la empresa y contenidas en el Plan de Igualdad y en el Plan LGTBI+ al inicio de la relación profesional.

9. Conciliación. Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades para las personas integrantes del colectivo LGTBI+, a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención de la vida personal, familiar y social junto al desarrollo profesional.

1.— Utilizar un lenguaje y terminología respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la denominación de los permisos - sistemáticamente.

EK\CV GAO-I-2026-05741

2.— Sistematikoki bermatzea LGTBI+ kolektiboa osatzen duten pertsonek kontziliazio-neurriak eskura izango dituztela, plantillako gainerakoen baldintza berberetan.

3.— LGTBI+ taldeko langileen beharrizan espezifikoak identifikatzea kontziliazioaren arloan, sistematikoki, eskaeren bidez.

10. Hedapena, erakundeak aniztasunarekin duen konpromiso formala zabaltzea. Enpresak/zuzendaritzak aniztasunarekin eta LGTBI+ kolektiboa sartzearekin duen konpromiso formala argitaratzea edo zabaltzea ageriko leku batean eta/edo weborrian.

11. Jarraipen, ebaluazio eta aldizkako berrikuspenerako sistema.

LGTBI plan hau behar bezala ezarri dela egiaztatu ahal izateko, erdibideko ebaluazio bat egingo da gauzatzean izandako lorpenei eta zailtasunei buruz, eta azken ebaluazio bat planaren indarraldian. Ebaluazio hori egiteko, dokumentu honetan ezarritako helburu bakoitzari buruzko txostenak egingo dira. Gainera, neurri zuzentzaileak hartu ahal izango dira, bai eta aukera-berdintasuna behar bezala finkatzeko erakundeak beharrezkotzat jotzen dituen ekintza guztiak txertatu ere.

Aurrekoaz gain, urteko jarraipen-akta bat egingo da neurri-bloke bakoitza ezartzean, eta lortutako emaitzen ikuspegi zehatza eman beharko du, jarduera bakoitzaren betetze-maila ezagutzeko.

Proposatutako neurriak ebaluatzeko, adierazleak deskribatu dira. 8. «Neurri zehatzen deskribapena».

12. LGTBI+ Plana aldatzeko prozedura.

Honako egoera hauetan berrikusi behar da plan hau:

a) Jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.

b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jardunaren ondorioz lege- eta erregelamendu-betekizunetara egokitzen ez direla edo nahikoak ez direla agerian uzten denean.

c) Bat egin, xurgatu, eskualdatu edo enpresaren estatus juridikoa aldatzen denean.

d) Enpresako plantilla, lan-metodoak, antolamendua edo ordainsari-sistemak funtsean aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, hitzarmeneko ez-aplikazioak eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak edo horiek egiteko oinarri izan den egoera-diagnostikoan aztertutako egoerak barne.

e) Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexu-orientazioagatik, sexu-identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik zuzenean edo zeharka diskriminatzeagatik, edo planifikatutako neurriak lege- edo erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez direla adierazten duenean.

f) Behar bezala justifikatutako inguruabarrek hala eskatzen badute, aldez aurretik ezarritako neurriak eguneratu egingo dira, beharrezkoa den neurrian.

Neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira indarrean dauden bitartean, neurri horietakoren bat gehitzeko, zuzentzeko edo ez aplikatzeko, ordura arte hautemandako ondorioen arabera.

Aurreko egoeretako edozeinetan, negoziazio-batzordea bildu egingo da, plana erakundearen egoerara egokitzeko egin beharreko aldaketak egiteko.

2.— Garantizar el acceso a las medidas de conciliación, por parte de las personas integrantes del colectivo LGTBI+ en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla - sistemáticamente.

3.— Identificar las necesidades específicas de las y los trabajadoras/es del colectivo LGTBI+ en materia de conciliación-sistemáticamente a través de solicitudes.

10. Difusión, Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad. Publicar o difundir el compromiso formal de la empresa/dirección con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI+ en un lugar visible y/o en la página web.

11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan LGTBI, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando el plazo de vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un acta de seguimiento anual al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada actuación.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores en el apartado 8. «Descripción de medidas concretas».

12. Procedimiento de modificación del Plan LGTBI+.

El presente plan debe ser revisado cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.

f) En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Planaren indarraldian aldaketak prebenitzeko, aurreko puntuan urteko jarraipenak eta bitarteko ebaluazioak xedatu dira.

Bestalde, Negoziazio Batzordean desadostasunak sortzen badira LGTBI Plan honen aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean, Batzordeak honako hauek egin ahal izango ditu:

1. Txosten bat garatzea, honako hauek jasoko dituena:

— Blokeoa eragin duen desadostasunaren izaera.

— Batzordearen barruko bozketen blokeoaren eta emaitzen ondorioz garatu beharreko ekintza berrien proposamena.

— Proposatutako ekintza berriak gauzatzeko egutegia, arduradunak eta jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak.

— Txosten hori Negoziazio Batzordeak onartu beharko du, adostasunez, eta eranskin gisa sartu beharko da LGTBI Plan honen azken memorietan.

Eranskinak: LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko neurriak.

1. eranskina. Pertsonak aukera-berdintasunean eta LGTBI+ kolektiboarekiko errespetuz hautatzeko jarraibideak.

AURREKARIAK

Nahiz eta enpresan ez dagoen jasota LGTBI+ kolektiboko kide izateak inolako eraginik duenik lanpostuak lortzeko orduan, komenigarritzat jotzen da diskriminazio-egoerak saihesteko jardunbide batzuk finkatzea, baita oharkabean eta diskriminatzaileak izateko asmorik gabe gertatzen direnak ere.

— Erakartzeko argitalpena:

Kaptazio-iragarkiak idazterakoan, hizkera inklusiboa erabiliko da. Adierazpen hori iragarkian ager daitezkeen irudiei ere aplika dakieke.

Horrez gain, baldintza akademiko, tekniko eta konpetentzial objektiboak soilik zehaztuko dira, beste inguruabar pertsonal batzuei buruzko aipamenak saihestuz. Helburua lanpostua betetzeko behar den profil profesionala erretratatzea da, profil pertsonalari aipamen oro saihestuz.

Eskakizunei buruzko informazioa modu objektiboan aurkeztu nahi da, LGTBI+ kolektiboarentzat zeharkako diskriminazio-modu bat izan daitezkeen irudi estereotipatuak saihestuz.

— Curriculumak iragaztea:

Jasotako hautagaitzak baloratzeko orduan, titulazioari, esperientziari eta abarri dagokienez ezarritako baldintza objektiboen arabera sailkatu beharko dira, beste gai batzuei erreparatu gabe.

— Hautagaien ebaluazioa:

Elkarrizketen eta proben fasea diseinatzean, kontuan hartuko da proba horiek gai izatea lanpostua lortu nahi duten pertsonen merituak eta gaitasunak berdintasunez baloratzeko, alborapenak saihestuz.

Aldez aurreko elkarrizketa eginez gero, komeni da elkarrizketa egingo duen pertsonak aurrez prestatzea, informazioa lortzeko funtsezko irizpideak zein diren zehazteko. Prozesuaren aurreko faseetan aipatzen den bezala, pertsonaren gaitasunen balorazioa egitea da kontua, lanpostuaren baldintza objektiboak soilik kontuan hartuta. Ildo horretan, ez da egoera pertsonalarekin edo familiarrarekin lotutako galderarik egingo, sexuorientazioa eta -identitatea barne.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan LGTBI, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

— Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.

— Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.

— Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

— Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan LGTBI.

Anexos: Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Anexo 1: Pautas para selección de personas en igualdad de oportunidades y con respeto al colectivo LGTBI+.

ANTECEDENTES

Aunque no existe constancia en la empresa de que la pertenencia al colectivo LGTBI+ influya en ningún sentido en la consecución de los puestos, se considera conveniente fijar una serie de prácticas que eviten que se den situaciones de discriminación, incluso aquellas que se producen de forma inconsciente y sin intención evidente de ser discriminatorias.

— Publicación para la captación:

En la redacción de los anuncios de captación se utilizará un lenguaje inclusivo Esta indicación es aplicable también a las imágenes que pudieran aparecer en el anuncio.

Además de esto, se detallarán exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales. El objetivo es retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal.

Lo que se pretende es presentar la información de los requisitos de forma objetiva y evitando imágenes estereotipadas que pueden suponer un modo de discriminación indirecto para el colectivo LGTBI+.

— Filtrado de currículums:

A la hora de valorar las candidaturas recibidas, éstas deberán clasificarse de acuerdo con los requisitos objetivos establecidos en cuanto a titulación, experiencia, etc. sin atender a otras cuestiones.

— Evaluación de candidaturas:

En el diseño de la fase de entrevistas y pruebas se tendrá en cuenta que éstas sean capaces de valorar de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que optan al puesto, evitando posibles sesgos.

De realizar entrevista previa, es recomendable que la persona que va a llevarla a cabo la prepare con anterioridad, para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. Tal y como se menciona en las fases anteriores del proceso, se trata de realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. En este sentido no se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar incluida la orientación e identidad sexual.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Erabakiak hartzea:

Azken erabakia hartzerakoan, lanpostua betetzeko gaitasun handiena duen pertsona aukeratuko da, LGTBI+ kolektiboko kide izan ala ez.

IV. ERANSKINA

LAN-EREMUAN LGTBI+ PERTSONEN AURKAKO JAZARPENARI ETA INDARKERIARI ARRETA EMATEKO JARDUERA-PROTOKOLOA

Aurkibidea.

1. Printzipioen adierazpena.
2. Aplikazio-eremua.
3. Definizioak.
4. Prebentzio-neurriak.
5. Printzipio gidariak eta prozedura-bermeak.
6. Legitimazioa.
7. Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordea.
8. Jarduteko prozedura.
9. Arau-hausteak. Tipifikazioa.
10. Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa.
11. Azken xedapenak.
12. I. eranskina - Prozedura formala idatziz hasteko eskaera.
13. II. eranskina - Baimena.

1. Arauen eta printzipioen adierazpena.

Espainiako Konstituzioaren oinarrizko eskubideak dira pertsonaren duintasuna, hari datxezkion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea, intimitaterako eskubidea, osotasun fisiko eta moral eta berdintasunaren printzipioa eta edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik diskriminaziorik ez izatearena.

Europar Batasunaren esparruan, lege-esparru bat ezarri da sexu-orientazioagatik diskriminazioa jasaten duten langileak babesteko. Horretarako, estatu kide guztiek nahitaez bete beharreko bi zuzentarau onartu dira: Tratu-berdintasunerako esparru-zuzentaraua (2007/78/EE), sexu-orientazioa diskriminaziorik ezaren arrazoien artean sartzen duena, eta gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko zuzentaraua (2006/54/EE), enpleguan diskriminazioa debekatzen duena.

Hainbat lege-araudik eusten, oinarritzen eta bermatzen dituzte LGTBI+ kolektiboko langileek lan-esparruan dituzten eskubideak:

4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa (14. eta 15. irudiak).

Bestalde, Langileen Estatutuak (4.2.c artikulua) berariaz xedatzen du langile ororen intimitatea errespetatzeko eskubidea eta duintasunari zor zaion begirunea izateko eskubidea, baita sexu-izaerako hitzezko irainetatik edo irain fisikoetatik babestekoa ere, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-orientazioa direla-eta gertatzen den jazarpenaren aurrean.

Horregatik guztiagatik, Luckia Gaming Group SAk eta bere talde ekonomiko enpresarialeko sozietateek (aurrerantzean, «Luckia Taldea»), bai eta langileen legezko ordezkaritzak ere, protokolo hau sinatzen dute, Taldearen barruan sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpentzat jotzen den inolako praktika diskriminatzailerik ez onartzeko konpromiso esplizitu eta irmoarekin, eta berariaz debekatuta geratzen da mota horretako edozein jokabide.

— Toma de decisiones:

A la hora de tomar la decisión final se escogerá a la persona más capacitada para ocupar el puesto, con independencia de su pertenencia o no al colectivo LGTBI+.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

Índice.

1. Declaración de principios.
2. Ámbito de aplicación.
3. Definiciones.
4. Medidas de prevención.
5. Principio rectores y garantías de procedimiento.
6. Legitimación.
7. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
8. Procedimiento de actuación.
9. Infracciones. Tipificación.
10. Seguimiento y evaluación del protocolo.
11. Disposiciones finales.
12. Anexo I - Solicitud de inicio del procedimiento formal por escrito.
13. Anexo II - Consentimiento.

1. Declaración normativa y de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. A tal fin, se han adoptado dos Directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral:

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 (arts. 14 y 15).

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.c) dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual.

Por todo ello, Luckia Gaming Group S.A. y las sociedades pertenecientes a su grupo económico empresarial (en adelante, el «Grupo Luckia»), así como su representación legal de las personas trabajadoras suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno del Grupo ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

EK\CV GAO-I-2026-05741

Erakunde hori osatzen dutenen eskubideak errespetatuko dituen lan-ingurunea bermatze aldera, Luckia Taldeak konpromisoa hartzen du erakundearen barruan gerta daitekeen edozein jazarpen-egoera ahalik eta arretarik handienaz eta egokienean tratatzeko, bere zuzendaritza- eta diziplina-ahalmenak erabat erabiliz.

Jazarpen bikoitzeko kasuak gerta daitezkeenez (emakume lesbianen, transen edo bisexualen kasuan), protokolo hau sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloarekin lotuta dago. Bi protokoloak elkarren osagarri dira, eta horietatik eratorritako batzordeen egitura berdina da, kasu horietan ez bikoizteko.

2. Aplikazio-eremua.

Protokolo honetako xedapenak Luckia Taldean lan egiten duten pertsona guztiei aplikatzen zaizkie eta iristen zaizkie, harreman juridiko mota edozein dela ere. Beraz, araudi hau ez da zuzenean kontratatutako langileentzat bakarrik, baita harreman parekagarria izan dezakeen beste edozein pertsonarentzat ere, betiere beren jarduerak Taldearen antolaketa-eremuan garatzen badituzte.

Protokolo hau Luckia taldeko kide ez diren pertsonei ere aplika dakieke, baldin eta beren lana dela-eta erakundearekin harremanetan badaude, hala nola, bezeroei, hornitzaileei, bisitariei eta enplegu bat lortzeko eskatzen duten edo hautagaiak diren pertsonei.

3. Definizioak.

a) Zuzeneko diskriminazioa: zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bat antzeko edo antzeko egoeran dagoen beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatu denean edo tratatua izan daitekeenean, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpen edo -identitateagatik edo familia-taldeko kide izateagatik.

b) Zeharkako diskriminazioa: zeharkako diskriminazioa dago, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek desabantaila berezia eragin badiezaieke pertsonei sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik edo -identitateagatik.

c) Diskriminazio anizkoitza: diskriminazio anizkoitza dago, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpen edo -identitateagatik edo familia-taldeko kide izateagatik diskriminatzeaz gain, pertsona batek batera diskriminazioa jasaten duenean Europako, estatuko edo autonomia-erkidegoko legerian jasotako beste arrazoi batengatik. Zehazki, Extremaduran kontuan hartuko da, adierazpenaren, genero-identitatearen, orientazio afektibo-sexualaren edo familia-taldeko kide izatearen ondoriozko balizko diskriminazioari, immigranteen edo ijito-herriaren kolektiboetako kide izatea gehitu ahal izatea.

d) Elkartzeagatiko diskriminazioa: LGBTI pertsona, talde edo familia batekin duen harremanaren ondorioz pertsona batek diskriminazioa jasaten duenean elkartzeagatiko diskriminazioa dago.

e) Errore bidezko diskriminazioa: pertsona batek edo pertsona-talde batek diskriminazioa jasaten duen egoera orientazio sexualagatik, genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik, hautemate oker baten ondorioz.

f) Jazarpen diskriminatzailea: jazarpen diskriminatzailea izango da sexu-orientazioagatik, genero-adierazpen edo -identitateagatik edo familia-taldeko kide izateagatik duintasunaren aurka egiteko eta larderiazko, etsaitasunezko, irainezko, irainezko edo bereizitako ingurunea sortzeko egiten den edozein jokabide edo jokabide.

g) Errepresalia diskriminatzailea: edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurtso bat aurkeztearen ondorioz pertsona baten aurka sortzen den aurkako tratua edo ondorio negatiboa, jasaten duen edo jasan duen diskriminazioa edo jazarpena saihesteko, gutxitzeko edo salatzeko.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, el Grupo Luckia se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma, haciendo uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (en los casos de mujeres lesbianas, trans, o bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ambos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se deriven son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones de este protocolo se aplican y alcanzan a todos los individuos que trabajan en el Grupo Luckia sin importar el tipo de relación jurídica que tengan. Por lo tanto, esta normativa se extiende no solo al personal contratado directamente, sino también a cualquier otro individuo que pueda tener una relación equiparable, siempre y cuando desarrollen sus actividades dentro del ámbito organizativo del Grupo.

Este protocolo también es aplicable a aquellas personas que no formando parte de el grupo Luckia se relacionan con la entidad debido a su trabajo, tales como clientela, proveedores, visitantes y personas que solicitan o son candidatos/as para acceder a un empleo.

3. Definiciones.

a) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

b) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

c) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Extremadura se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación afectivo-sexual o pertenencia a grupo familiar, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes o pueblo gitano.

d) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

f) Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

g) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

EK\CV GAO-I-2026-05741

h) Bigarren biktimizazioa: diskriminazioaren, jazarpenaren edo errepresaliaren biktima izanik, administrazio-arduradunek, osasun-erakundeek, poliziak edo inplikatutako beste edozein agentek emandako arreta txar edo desegokiaren ondorio gehigarriak jasaten dituzten lesbiana, gay, transexual, bisexual, transgenero eta intersexualei eragindako kaltea da bigarren biktimizazioa.

i) Laneko jazarpena: langile bati edo gehiagori behin eta berriz eta luzaroan zuzendutako indarkeria psikologiko biziko jokabideen eraginpean egotea, botere-posizio batetik (ez nahitaez hierarkikoa, psikologikoki baizik) haren aurka jarduten duten beste langile batzuk, biktimaren lan-bizitza nahasiko duen ingurune etsai edo umiliagarri bat sortzeko asmoz. Indarkeria hori lan-harreman baten esparruan gertatzen da, baina ez die erantzuten lan-harremana antolatzeko premiei, eta pertsonaren duintasunaren aurkako erasoa nahiz haren osasunerako arriskua da.

j) Bifobia: Bisexualak izateagatik edo bisexualtzat hartzeagatik pertsona bisexualak arbuiatu, arbuiatu, aurreiritzi, diskriminatu edo intolerantzia eragiten duen jarrera, jokabide edo diskurtso oro.

k) Bereizkeria anizkoitza eta intersekzionala: Bereizkeria anizkoitza gertatzen da pertsona bat, aldi berean edo elkarren segidan, lege honetan aurreikusitako bi arrazoirengatik edo gehiagorengatik diskriminatzen denean, eta/edo Legean aurreikusitako beste bereizkeria-kausa batengatik. Diskriminazio intersekzionala gertatzen da hainbat kausa daudenean edo elkarri eragiten diotenean, eta diskriminazio modu espezifiko bat sortzen da.

l) Genero-adierazpena: Pertsona bakoitzak bere sexu-identitateaz egiten duen adierazpena.

m) Trans pertsona: jaiotzean esleitutako sexuarekin bat ez datorren sexu-identitatea duen pertsona.

n) LGTBI familia: Familia horretako kide bat edo gehiago LGTBI pertsonak dira, eta familia homoparentalak biltzen dira horien barruan; hau da, lesbianek, gayek edo bisexualek osatutakoak, baldin eta adingabeak badira eta modu egonkorrean zaintzapean, tutoretzapean edo guraso-ahalpean badaude, edo beren kargura desgaitasunen bat duten adin nagusiko ondorengoak badituzte.

o) Homofobia: Homosexualak izateagatik edo halakotzat hartzeagatik pertsona homosexualak arbuiatzeko, arbuiatzeko, aurreiritzirako, diskriminatzeko edo intolerantziarako jarrera, jokabide edo diskurtso oro.

p) Intersexualitatea: Ezaugarri biologikoak, anatomikoak edo fisiologikoak, anatomia sexuala, ugalketa-organoak edo eredu kromosomikoa (gorputz maskulinoei edo femeninoei buruz gizartean ezarritako nozioekin bat ez datozenak) dituzten pertsonen kondizioa. q) Sexu-identitatea: Sexuaren barneko eta banakako bizipena, pertsona bakoitzak sentitzen eta autodefinitzen duen bezala, eta jaiotzean esleitutako sexuarekin bat etor daitekeen ala ez.

q) LGTBIfobia: LGTBI pertsona izateagatik edo halakotzat hartzeagatik LGTBI pertsonak arbuiatzeko, arbuiatzeko, aurreiritzirako, diskriminatzeko edo intolerantziarako jarrera, jokabide edo diskurtso oro.

r) Ekintza positiboko neurriak: Edozein diskriminazio edo desabantaila mota prebenitzera, ezabatzera eta, hala badagokio, konpentsatzera bideratutako tratu-desberdintasunak, alderdi kolektiboan edo sozialean. Neurri horiek aplikagarriak izango dira horiek justifikatzen dituzten diskriminazio-egoerek edo desabantailek irauten duten bitartean, eta zentzuzkoak eta proportzionatuak izan beharko dute neurri horiek garatzeko bitartekoei eta lortu nahi diren helburuei dagokienez.

h) Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

i) Acoso laboral: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

j) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

k) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

l) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

m) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

n) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

o) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos. q) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

q) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

r) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

EK\CV GAO-I-2026-05741

s) Orientazio sexuala: Pertsona batenganako erakarpen fisiko, sexual edo afektiboa. Orientazio sexuala heterosexuala izan daiteke, sexu desberdineko pertsonekiko erakarpen fisiko, sexual edo afektiboa soilik sentitzen denean; homosexuala, sexu bereko pertsonekiko erakarpen fisiko, sexual edo afektiboa soilik sentitzen denean; edo bisexuala, sexu desberdineko pertsonekiko erakarpen fisiko, sexual edo afektiboa sentitzen denean, ez nahitaez aldi berean, modu berean, maila berean edo intentsitate berarekin.

t) Transfobia: trans izateagatik edo trans gisa hautemateagatik trans diren pertsonekiko jarrera, jokabide edo diskurtso oro, arbuio, aurreiritzi, diskriminazio edo intolerantzia oro.

4. Prebentzio-neurriak.

Jazarpena eta jazarpena eragin dezaketen egoerak prebenitzeko, honako neurri hauek ezarriko dira:

— Protokolo hau Luckia Taldeko langile guztien eskura jarriko da, bai egungoarentzat, bai sartu berrientzat.

— Luckia Taldearen prestakuntza-programan sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpen-kasuen prebentzioa, jarduna eta desagerraraztea sartuko dira.

— Langileen legezko ordezkaritzak, halakorik badago, aktiboki parte hartuko du sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpena prebenitzeko sentsibilizazio-akordioak babesten eta sustatzen.

— Errespetuan eta zuzentasunean oinarritutako lan-giroa sustatuko da, eta langile guztien artean tratu-berdintasunaren, errespetuaren, duintasunaren eta nortasun librearen garapenaren balioak sustatuko dira.

— Langileak hautatzeko prozesuak berriro ebaluatuko dira, hautagaiaren egokitasuna lehenesten dela ziurtatzeko, haren sexu-orientazioa, genero-identitatea eta/edo genero-adierazpena edozein direla ere.

— Langile berrien integrazioa erraztuko da, isolamendu-egoerak saihestuz, hasierako integrazio-prozesuan ez ezik, ondoren ere jarraipena eginez. Nolanahi ere, Luckia Taldeak langileen zirkunstantzia pertsonalak edo kulturalak kontuan hartuko ditu integratzen laguntzeko.

— Aipatutako printzipioekin bat ez datozen iradokizunak edo adierazpenak debekatuko dira, bai hizkuntzan, bai Luckia Taldearen eta bertako langileen komunikazio eta jarreretan.

— Talde edo lantalde jakin batean sexu-orientazioari, genero-identitateari eta/edo genero-adierazpenari dagokionez, ekintza diskriminatzaileak edo jarrera iraingarriak hautematen badira, halakorik izan gabe ere, Luckia Taldeko Giza Baliabideen Zuzendaritzak ahalik eta lasterren zuzenduko du dagokion arduraduna edo managerra, hautemandako egoerari, errespetatu beharreko betebeharrei eta ez-betetzearen ondorioei buruzko informazioa emateko, adostutako protokoloa aktibatzeko aukera alde batera utzita.

5. Printzipio gidariak eta prozedura-bermeak.

— Konfidentzialtasuna: prozeduran parte hartzen duten pertsonek konfidentzialtasun zorrotza gorde beharko dute, eta isilpean gorde beharko dute berariaz isilpean jakinarazi zaien informazio guztia. Batzordeari aurkeztutako ezein dokumentu ezin izango da zabaldu sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordearen eremutik kanpo.

s) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

t) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. Medidas de prevención.

Con el propósito de prevenir el acoso y las posibles situaciones que lo puedan provocar, se implementarán las siguientes medidas:

— Se pondrá a disposición de todo el personal del Grupo Luckia este Protocolo, tanto al actual como al de nueva incorporación.

— Se incluirá la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación del Grupo Luckia.

— La representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir, participará activamente en apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por razones de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto y la corrección, promoviendo entre todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

— Se reevaluarán los procesos de selección de personal para asegurar que se prioriza la idoneidad del candidato o candidata, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no solo durante su proceso inicial de integración, sino también posteriormente. En todo caso, el Grupo Luckia considerará las circunstancias personales o culturales de los/las trabajadores/as para contribuir a su integración.

— Se prohibirán insinuaciones o manifestaciones que contradigan los principios mencionados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes del Grupo Luckia y sus trabajadores y trabajadoras.

— En caso de detectar actos discriminatorios o actitudes que, sin serlo, puedan llegar a resultar ofensivas o hirientes, en relación con la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de RR.HH. del Grupo Luckia se dirigirá lo antes posible la persona responsable o manager correspondiente para informarle sobre la situación detectada, las obligaciones a respetar y las consecuencias del incumplimiento, independientemente de la posible activación del protocolo acordado.

5. Principios rectores y garantías de procedimiento.

— Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

EK\CV GAO-I-2026-05741

— Eginbidea eta arintasuna: salatutako jokabidearen ikerketa eta ebazpena bidegabeko atzerapenik gabe egin behar dira, prozesuaren fase bakoitzerako ezartzen diren eta protokoloan jasoko diren epeak errespetatuz.

— Kontraesana: prozedurak entzunaldi inpartzialia eta eragindako pertsona guztientzako bidezko tratua bermatzen ditu.

— Biktimak itzultzea: egindako jazarpena biktimaren lan-baldintzak kaltetzea izan bada, enpresak baldintza berberetan itzuli beharko du, biktimak hala eskatzen badu.

— Errepresalien debekua: espresuki debekatzen dira salaketa bat egiten duten, lekuko gisa agertzen diren edo jazarpenari buruzko ikerketa batean laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurkako errepresaliak.

6. Legitimazioa.

Protokolo honetan araututako salaketa aurkezteari dagokionez, honako pertsona hauek hartuko dira legitimatutzat:

— Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpen-jokabidearen biktimatzat hartzen dena.

— Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpen-jokabidearen berri zuzenean edo zeharka duena. Kasu horretan, erreklamazioa jasotzen duen organoak ustez eragindako pertsonaren berariazko eta idatzizko baimena eskatu behar du prozedurarekin jarraitzeko.

— Sexu-orientazioa, genero-identitatea eta/edo genero-adierazpena dela-eta diskriminazioa eragin dezaketen jarraibideak, aginduak edo argibideak jasotzen dituen edonor.

7. Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko Batzordea.

a) Osaera: Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordea gehienez lau pertsonak osatuko dute, modu parekidean, langileen legezko ordezkaritzaren eta enpresaren artean, eta horien artean aukeratuko dira lehendakaria eta idazkaria.

Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenaren arretarako batzordeko kide izateko, ezinbestekoa izango da berdintasunaren arloko prestakuntza izatea, zehazki, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako tratamenduari, prebentzioari eta jardunari dagokienez. Prestakuntza horrek gutxienez hamar ordukoa izan beharko du.

b) Bateraezintasuna: Ezin izango dira batzordeko kide izan ikerketaren eraginpeko pertsonetako batekin edo batzuekin odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaidetasunen bat duten pertsonak, adiskidetasun intimoa, prozeduraren eraginpeko pertsonekin ageriko etsaitasuna dutenak edo prozesu zehatzean zuzeneko edo zeharkako interesa dutenak. Batzordeko kide izateko bateraezintasuna arreta-batzordeko edozein pertsonak edo eragindako pertsonak berak adierazi ahal izango du.

c) Epea: Batzordea gehienez ere 3 laneguneko epean bilduko da kexa bat, salaketa bat edo jokabide desegoki baten berri izan eta gero, protokolo honetan hura aurkezteko ezarritako prozeduraren arabera.

d) Eginkizunak:

i. Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenagatiko salaketa guztiak jasotzea.

— Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

— Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

— Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6. Legitimación.

Se considerarán legitimadas, a efectos de la presentación de la denuncia regulada en el presente protocolo, las siguientes personas:

— Aquella que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Quien tenga conocimiento directo o indirecto de la perpetración de una posible conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar el consentimiento expreso y por escrito de la persona presuntamente afectada para continuar con el procedimiento.

— Cualquier persona que reciba instrucciones, órdenes o indicaciones que puedan implicar discriminación por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de quien la recibe.

7. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa entre las que se elegirá un/a Presidente/a y un/a Secretario/a.

Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

b) Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan 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. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

c) Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

d) Funciones:

i. Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

EK\CV GAO-I-2026-05741

ii. Salaketak protokolo honetan ezarritakoaren arabera ikertzea, enpresak baliabide egokiak izan behar ditu, eta kasuarekin zerikusia izan dezakeen informazio guztia eskuratzeko aukera eman behar dio batzordeari. Era berean, zentroko gela guztietara sartzeko aukera izan behar du, eta langile guztiek Batzordeak eskatzen dion laguntza eman behar dute.

iii. Giza Baliabideen sailean komenigarritzat jotzen dituen kautelazko neurriak gomendatzea eta kudeatzea.

iv. Ikertutako jazarpen-kasuari buruzko ondorioen txostena egitea, kasuaren frogabideak, astungarri posibleei edo aringarriei buruzkoak, eta, hala badagokio, enpresaren eremuan dagozkion diziplina-ekintzak proposatzea.

v. Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpen-kasuen ondorioz ezarritako zehapenak benetan betetzen direla gainbegiratzea.

vi. Protokolo honetan jasotako bermeak zaintzea.

vii. Jazarpen-egoeren biktima izan daitezkeen langileei laguntza, aholkularitza eta orientazioa ematea.

8. Jarduteko prozedura.

Sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik eta/edo genero-adierazpenagatik jazarpena jasan duen langilearen eskura bi prozedura mota jartzen dira, biktimak bide administratiboak, judizialak edo egoki iritzitako beste edozein erabil ditzakeen arren.

Prozesu hori hasteko, jakinarazpen bat aurkeztu behar zaio sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik eta/edo genero-adierazpenagatik Jazarpenari Laguntzeko Batzordeari. Jakinarazpen horretan, salatzailearen izen osoa, eragindako pertsonarenak (salatzailearenak ez badira) eta salatutako pertsonarenak jaso behar dira. Gainera, gertaerak, datak, iraupena, maiztasuna, non gertatu ziren eta edozein froga garrantzitsu zehaztu beharko dira, hala nola dokumentuak edo testigantzak. Komunikazioa honela aurkeztu behar da:

— Erakundeak bere webgunean eskuragarri duen salaketa-kanalaren bidez: https://luckia-canaletico.appcore.es/.

— «Kode etikoaren, barne-araudiaren edo indarrean dagoen legeriaren urraketa» aukeratu da egoeraren arrazoitzat.

— «LGTB Jazarpenaren Arretarako Batzordea zuzentzea» zehaztuz «Nortzuk daude inplikatuta jakinarazitako egitatean» atalean, atal horretako gainerako informazioaz gain.

i) Parte-hartzaileak.

— Biktima, jazarpen-egoera bat pairatzen ari dena edo jasan duena.

— Ustez jazarpena egin duen pertsona salatua.

— Lekukoak, gertakariak ikusi dituzten pertsonak.

— Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordea.

— Enpresako zuzendaritzak kanpo-aholkularitzaren parte-hartzea erabaki ahal izango du.

ii) Aurretiazko prozedura.

Fase hori hautazkoa da, eta eragindako pertsonak horri buruz adierazten duen borondatearen araberakoa izango da. Atariko fase honen helburua jazarpen-egoera premiaz eta eraginkortasunez konpontzea da, jazarpen-egoerak eteteko eta alderdiek onartutako konponbide bat lortzeko, betiere salatzaileak egoki irizten badio. Salatzaileak idatziz aurkez dezake kexa edo salaketa sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-

ii. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

iii. Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

iv. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

v. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

vi. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

vii. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

8. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Para iniciar este proceso, se debe presentar una comunicación dirigida a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Esta comunicación debe incluir el nombre completo del denunciante, los de la persona afectada (si difieren de los del denunciante), así como los de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, frecuencia, lugares donde ocurrieron y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios. La comunicación debe presentarse de la siguiente forma:

— A través del canal de denuncias que la entidad tiene a disposición en su página web: https://luckia-canaletico.appcore.es/.

— Eligiendo como motivo de la situación «Vulneración del código ético, de la normativa interna o de la legalidad vigente».

— Especificando «Dirigir a la comisión de atención de acoso LGTB» en el apartado «¿Quiénes están involucrados en el hecho comunicado?», con carácter adicional al resto de información en dicho apartado.

i) Intervinientes.

— La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso.

— La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.

— Testigos, personas que han presenciado los hechos.

— Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.

— La dirección de la empresa quien podrá acordar la participación de asesoría externa.

ii) Procedimiento preliminar.

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno. La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma

EK\CV GAO-I-2026-05741

adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordean, aurretik zehaztutako moduan. Kexa horretan, fase hori irekitzeko eska dezake, salaketaren aurkezpenean osatu beharreko edozein ataletan berariaz adierazita.

Kexa edo salaketa jaso ondoren, arreta-batzordeak, lehenik eta behin, eragindako pertsona elkarrizketatuko du, eta, ondoren, salatutako pertsona. Elkarrizketa horietan, biktimari jakinaraziko zaizkio enpresak izan ditzakeen eskubideak, aukerak eta ekintzak, eta salatuari jakinaraziko zaio bere portaera ez dela ondo hartzen eta enpresaren arauen aurkakoa dela. Aurretiazko prozedura horrek gehienez zazpi laneguneko iraupena izango du, kexa edo salaketa arreta-batzordeari jasotzen zaionetik kontatzen hasita.

Epe horretan, arreta-batzordeak amaitutzat emango du atariko fase hori, salaketaren sendotasuna baloratuz, prozeduraren helburua lortu den ala ez adieraziz, eta, hala badagokio, egokitzat jotzen dituen jarduketak proposatuz, informazio-espedientea irekitzea barne. Prozedura osoa presazkoa eta konfidentziala izango da, eta eragindako pertsonen duintasuna eta intimitatea babestuko dira. Espedientea konfidentziala izango da, eta batzorde horrek bakarrik eskuratu ahal izango du. Informazio-espedientea izapidetzen ez bada, akta egingo da, honako hauek jasoko dituena:

— Alderdien arteko akordioa: prozesuaren amaiera eta, hala badagokio, zehazten diren neurriak hartzea, edo

— Adostasunik gabe: prozedura informala prozedura formala hasi aurreko urratsa da.

Era berean, langileen legezko ordezkaritzari, laneko arriskuen prebentzioaren arduradunari eta berdintasun-planaren jarraipen-batzordeari jakinaraziko zaie, eta horiek isilpean gorde beharko dute eskura duten informazioa.

iii) Informazio-espedientearen prozedura.

Prozedura hori pertsonak salaketa aurkezten duenean hasiko da, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordeari zuzendutako idazki baten bidez. Salaketa aurkezteak esan nahi du ukitutako pertsonak onartu egiten duela kasua ikertzeko beharrezkoak diren proba eta jarduera guztietan laguntzea.

Salaketa jaso ondoren, arreta-batzordeak 2 egun baliodun izango ditu ikerketak hasteko, eta jarraibide hauek hartuko ditu kontuan:

* Kautelazko neurriak hartzea balioestea, adibidez, inplikatutako alderdiak bereiztea ikerketaren garapenean zehar edo egokitzat jotzen dena.

* Salatutako gertaerak argitzeko behar den informazio guztia eskuratzea.

* Inplikatutako pertsonei elkarrizketak bereizita egitea, eta fase honetan elkarrizketatutako pertsonen berariazko eta idatzizko baimena sartzea, ikerketarako beharrezkoa den informazioa eskuratzeko.

* Ikerketa isilpekoa eta isilpekoa dela jakinaraziko zaie inplikatutako alderdiei.

* Ikerketan egiten diren bilera eta elkarrizketen akta guztiak sistematizatzea.

* Ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat idaztea. Txosten horretan, lortutako ondorioak adieraziko dira, eta enpresari eskatuko zaio honako neurri hauetako batzuk hartzeko:

— Jazarlearentzako diziplina-neurriak, arau-haustea, zehapena eta mailaketa adierazita. Jazarlearen nahitaezko lekualdaketarik edo kaleratzerik ez badago, neurriak ezarri beharko dira jazarlea eta eragindako pertsona lan-eremu berean bizi ez daitezen.

escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la forma especificada anteriormente, solicitando en dicha queja la apertura de esta fase mediante la indicación expresa en este sentido en cualquiera de los apartados a completar en la presentación de la denuncia.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la victima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa. Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención.

En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

— El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o

— Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

iii) Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afecta formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

* Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

* Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

* Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

* Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

* Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

* Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

— Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona

EK\CV GAO-I-2026-05741

Biktimak bere lanpostuan jarraitzeko edo bere borondatez lekualdaketa eskatzeko aukera izango du; lekualdaketa horrek ezin die kalterik eragin bere lan-baldintzei.

— Espedientea ixtea, egitateak protokolo honetan araututako jazarpen-motetako bat ez direla uste bada.

Hartutako erabakia idatziz jakinaraziko zaio biktimari, salatuari, eta horiek isilpean gorde beharko dute eskura duten informazioa.

Egindako ikerketatik ondorioztatzen bada jazarpen-zantzuak daudela, enpresak beste neurri osagarri batzuk hartu ahal izango ditu, hala nola:

— Jazarpena jasan duen pertsonari laguntza psikologikoa eta soziala ematea.

— Biktima babesteko zaintza-neurriak hartzea.

— Enpresako arrisku psikosozialen ebaluazioa.

— Jazarpenaren biktima izan den pertsonak aldez aurretik baimena emanda, hura berreskuratzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea. Informazio-espedientea gehienez 15 laneguneko epean ebatzi beharko da, espedientearen ebazpena idaztea barne.

9. Arau-hausteak. Tipifikazioa.

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

Pertsonen aurkako adierazpen iraingarriak eta diskriminatzaileak erabiltzea edo igortzea, sexu-orientazio eta -identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

— LGTBI+ pertsonen aurkako adierazpen iraingarriak eta diskriminatzaileak errepikatzea.

— Sexua berresleitzeko prozesuan dauden transen konfidentzialtasuna urratzea.

— Errepresaliak, hau da, sexu-orientazio eta -identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik diskriminatzea eragozteko kexa, erreklamazio edo salaketa bat aurkeztearen ondorioz pertsona batek jasotzen duen aurkako tratua.

Inguruabar astungarriak:

Gertakarien larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezar daitezkeen zehapenak zehazteko, honako inguruabar astungarri hauek hartuko dira kontuan:

— Salatutako pertsona sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpen-egintzetan berrerortzea.

— Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat izatea.

— Biktima probaldian egotea.

— Jazarpena langileak hautatzeko prozesuan gertatzea.

— Biktimari, lekukoei edo haren lan- edo familia-inguruneko pertsonei presioak eta/edo errepresaliak egitea, ikerketa saihesteko edo zailtzeko.

— Aginte-posiziotik mendeko bati eragindako beheranzko jazarpena izatea.

— Jazarpena egiteko ordena esplizituaren araberakoa izatea.

Horri kalterik egin gabe, aplikatu beharreko zehapenak hitzarmen kolektiboetan edo une bakoitzean falta arinetarako, astunetarako eta oso astunetarako indarrean dagoen goragoko arauan ezarritakoak izango dira.

afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

— Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

— Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

— Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

— Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

— Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación. El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

9. Infracciones. Tipificación.

Se considerará falta leve:

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerarán faltas muy graves:

— La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.

— La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

— Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

— Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.

— Que la víctima esté en período de prueba.

— Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

— Que ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.

— Que se trate de un acoso descendente que se originen desde una posición de autoridad hacia un subordinado.

— Que sea por orden explícita para llevar a cabo el acoso.

Sin perjuicio de ello, las sanciones a aplicar serán las establecidas en los Convenios colectivos o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

EK\CV GAO-I-2026-05741

10. Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa.

Eratu ondoren, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko Batzordeak arreta eman zaien jazarpen-salaketak berrikusten ditu, eta baterako txosten bat egingo du bere ekintzak zehaztuz. Txosten hori Luckia Taldeko zuzendaritzari emango zaio, bai eta, hala badagokio, Berdintasun Batzordeari ere.

11. Azken xedapenak.

Lehenengoa. Protokolo honetan ezarritako arauketak eta prozedurek ez dute eragozten unean-unean beste edozein ekintza sustatzea eta izapidetzea, hala badagokio, dagozkion erantzukizun administratiboak, sozialak, zibilak edo penalak eskatzeko.

Bigarrena. Giza baliabideen zuzendaritzak eta, halakorik izanez gero, langileen legezko ordezkaritzak eta ordezkaritza sindikalak informazioa eta aholkularitza eman beharko diete hala eskatzen duten langileei, protokolo honen gaiari buruz eta jazarpenari buruz ebazteko moduei buruz.

Hirugarrena. Protokolo honen edukia nahitaez bete behar da, eta onartzen denean sartuko da indarrean. 4 urteko indarraldia ezartzen da, eta epe horren amaieran funtzionamendua berrikusteko konpromisoa hartzen da.

10. Seguimiento y evaluación del protocolo.

Una vez conformada, la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género revisa las denuncias de acoso a las que se haya atendido, y elaborará un informe conjunto detallando sus acciones. Este informe será entregado a la dirección del Grupo Luckia así como, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

11. Disposiciones finales.

Primera. La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla en caso de existir deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento y entrar en vigor en el momento de su aprobación. Se establece una vigencia de 4 años adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

EK\CV GAO-I-2026-05741

I. ERANSKINA

LAN-EREMUAN LGTBI+ PERTSONEN AURKAKO JAZARPENARI ETA INDARKERIARI ARRETA EMATEKO JARDUERA-PROTOKOLOA

PROZEDURA FORMALA IDATZIZ HASTEKO ESKAERA

Eskatzaile	(Eskatzailearen izena)
Ukitutako pertsona	(Ukitutako pertsonaren izena)
Gertaeren deskribapena	(Gertaeren deskribapen laburra)
Probak	(Aurkeztutako proba-mota zehaztu)
Data	(Eskaera zein egunetan aurkeztu zen)
Sinadura	(Eskatzailearen sinadura edo zigilua)
Hartzaile	Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari arreta emateko batzordea

EK\CV GAO-I-2026-05741

II. ERANSKINA

ADOSTASUNA

_____ pertsonak baimena ematen dio _____ pertsonari sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko eta/edo genero-adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako protokoloaren prozedura formala hasteko.

NAN:

Sinadura.

EK\CV GAO-I-2026-05741

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO

Solicitante	(Nombre del solicitante)
Persona afectada	(Nombre de la persona afectada)
Descripción de los hechos	(Breve descripción de los hechos)
Pruebas	(Especificar el tipo de pruebas presentadas)
Fecha	(Fecha en que se presenta la solicitud)
Firma	(Firma de la persona solicitante o sello)
Destinatario	Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

EK\CV GAO-I-2026-05741

ANEXO II

CONSENTIMIENTO

La persona _____ otorga su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DNI:

Firma.

EK\CV GAO-I-2026-05741