

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4632 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Acrismatic.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Acrismatic compuesto por las empresas: Acrismatic, SL; Servicios de Máquinas Automáticas, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Promociones Baytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU; Marebar, SLU; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Apuestas Deportivas de Madrid, SA, y Banegras Unión, SAU (código de convenio nº: 90103293012019), que fue suscrito con fecha 26 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical FesMC-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de marzo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS ACRISMATIC

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de las siguientes empresas del Grupo Acrismatic: Acrismatic, SL; Servicios de Máquinas Automáticas, SL; Balanzá, SL; Convalesa, SLU; Juglans, SL; Crisdelai, SL; Promociones Aytar, SA; Promociones Baytar, SA; Río Trabaque, SL; Glabar, SL; Grupo Acrismatic, SL; Recreativos Sureste, SLU; Marebar, SLU; María Cristescu, SL; Apuestas Deportivas Valencianas, SA; Apuestas Deportivas de Madrid, SA, y Banegras Unión, SAU (en adelante, «las empresas»)

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor en todos sus términos desde el 1 de enero del 2019 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023.

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

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

Artículo 5. *Garantía individual, absorción y compensación.*

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Concurrencia.*

Es firme decisión y voluntad de los sindicatos firmantes como compromiso institucional, que se aplique el presente Convenio en lugar de cualquier otro por ser éste superior y mejor condición para los trabajadores en cómputo global. Expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente Convenio Colectivo en todos y cada uno de los territorios que tenga su aplicación, debiendo, en cualquier caso, antes de proceder a su no aplicación, a someter a resolución expresa de la Comisión Paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación del mismo por concurrencia, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin

la cual quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a resolución de la Comisión Paritaria.

Artículo 8. *Prelación de normas.*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

2. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

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

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

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Específicamente se arroga la facultad de validar la reestructuración salarial y la migración a la nueva clasificación profesional, prevista en la Disposición Transitoria Primera; para estas dos cuestiones se formarán sub-comisiones específicas dentro de la Comisión Paritaria.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.
- e) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.
- f) Específicamente, en el caso de que, durante la vigencia del Convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales

de trabajo previstas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria someterá la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC para su resolución efectiva.

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

Artículo 10. *Solución de conflictos.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V ASAC. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente artículo.

Artículo 11. *Igualdad en el trabajo.*

1. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO 2

Contratación e ingreso en las empresasArtículo 13. *Periodo de prueba y ceses voluntarios.*

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

Contrato indefinido: seis meses para los Grupos II, III y IV, y tres meses para el Grupo I.

Contrato de duración determinada: Dos meses para el personal de los grupos profesionales III y IV. Un mes para los trabajadores contratados para los grupos profesionales I y II, con el límite del 50% de la duración del contrato temporal.

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

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

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

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

Artículo 14. *Modalidades de Contratación.*

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

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la duración de los contratos temporales.

3. Contrato de interinidad: Se pacta la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: Incapacidad Temporal, Maternidad, Excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, otros permisos análogos y especialmente la sustitución por vacaciones, debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución, y las causas, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

4. Contrato a tiempo parcial: Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará de manera efectiva, y como criterio rector de contratación. En el caso de tiempos de trabajo que no supere las cuatro horas, la jornada diaria deberá prestarse de manera continuada. Se establece la preferencia de los trabajadores y trabajadoras contratadas a tiempo parcial para acceder a vacantes en jornada completa de su mismo Grupo Profesional.

5. Contrato fijo discontinuo: se impulsará desde las empresas la utilización del este contrato como fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad.

6. Contrato por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) ET.

7. Contrato de obra o servicio determinado: Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. No podrá tener una duración superior a tres años y transcurrido este plazo se adquirirá la condición de trabajador o trabajadora fija. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector la correspondiente a actividades relacionadas con las campañas turísticas de Navidad, Pascua, Fiestas Locales y Verano, así como la implantación de nuevos modelos de máquinas de juego o premio que precisen una adaptación necesaria para la realización de este tipo de contratación. Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el/ la trabajador/a continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

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

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

CAPÍTULO 3

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario.*

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

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

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

2. El disfrute del descanso semanal se establecerá de conformidad con la regulación contenida en el artículo 6 del R.D. 1561/1995. Para las personas que presten servicios regularmente durante 6 días a la semana, preferentemente y salvo imposibilidad manifiesta, el descanso del medio día se acumulará cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días no necesariamente unidos. Si ello no fuera posible por razones de organización empresarial, el descanso semanal será de día y medio ininterrumpido. El descanso semanal de día y medio ininterrumpido se podrá acumular en periodos de dos semanas, no obstante las plantillas disfrutaran como mínimo de 10 fines de semana de calidad, a parte de los comprendidos en sus vacaciones, que comprenda el sábado y el domingo o el domingo y el lunes.

3. A la finalización de cada trimestre del año natural (31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre) se realizará un cálculo sobre la distribución de la jornada a efectos de cómputo global cuyo exceso deberá compensarse por tiempo de descanso, salvo pacto en contrario entre el trabajador y la empresa, pudiendo diferir el disfrute de mismo hasta el primer trimestre del siguiente año natural.

4. Para todas las empresas, excepto el personal adscrito al Departamento de S.A.C. (tanto técnicos como recaudadores), Departamento Call Center y Fraude, Personal de Salones y Casas de apuestas, podrá establecerse un régimen de turnos que permita disfrutar de la tarde libre del viernes. A modo de ejemplo, durante el 2019, se establecerá un número de tardes de viernes libres anuales que se acordarán en el calendario laboral, sin perjuicio de que la Dirección pueda aplicar otro tipo de distribución de la jornada en las ocasiones o departamentos en los que resulte necesario.

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

6. Tienen la consideración de trabajadores nocturnos por su propia naturaleza los puestos de trabajo de azafatos de salón, azafatos de apuestas, agentes de fraude y los de «Call center», que así lo especifiquen, sin perjuicio de que puedan crearse nuevos puestos de idéntica naturaleza nocturna. El salario de los citados puestos se establece atendiendo a la naturaleza nocturna del propio trabajo.

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

Artículo 16. *Jornada para el personal de Ruta Técnica y Recaudación del S.A.C.*

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

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado. La dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo que se trate.

2. Para el disfrute de las vacaciones se podrá pactar el fraccionamiento en dos periodos siendo uno de ellos de 21 días y se disfrutarán preferente entre junio y septiembre.

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

4. Los días de vacaciones que correspondan a cada trabajador o trabajadora, de acuerdo al presente artículo, serán retribuidas conforme a la media de retribución real, en los tres últimos meses trabajados anteriormente al inicio del periodo vacacional.

Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifiquen debidamente:

a) Dos días, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento. Solo en caso de que el fallecimiento, se produjesen en día no laborable, el permiso retribuido comenzará el siguiente día laborable del trabajador.

b) Tres días naturales, en caso de nacimiento de hijo, hija o adopción que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

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

d) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, los dieciséis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio. Esta licencia se extenderá a las parejas de hecho, desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido al efecto.

e) Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, en estudios relacionados con la actividad de la empresa.

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

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

Artículo 19. *Reducción de Jornada por motivos familiares.*

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La persona trabajadora podrá optar y sustituir el anterior derecho por la acumulación de 14 días naturales de permiso que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor en la edad establecida legalmente al respecto, o a una persona con discapacidad, que no

desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, dentro de la jornada ordinaria fijada en el artículo 15.1 con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

Artículo 20. *Excedencias.*

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

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

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

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

3. Las y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

Artículo 21. *Suspensión del contrato por paternidad.*

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

CAPÍTULO 4

Salario

Artículo 22. *Estructura salarial y Salario Base de Grupo.*

1. Salario Base de Grupo. Para el año 2019 se establece la siguiente Tabla que identifica los Salarios Base de Grupo, anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de trabajadores, expresada en euros.

Grupo I	12.600
Grupo II	16.000

Grupo III	21.000
Grupo IV	25.000

2. Incrementos fijos y revisión salarial.

a) Se acuerda para la vigencia del convenio los siguientes incrementos sobre el Salario Base de Grupo con los siguientes criterios:

Para el año 2020.

a) Si el coste salarial del Grupo de Empresas en 2019 se sitúa entre el 16 % y el 17,5 % el incremento será de 1,3 %.

b) Si el coste salarial de 2019 es inferior al 16 % el incremento será un punto superior, esto es, el 2,3 %.

c) Si el coste salarial de 2019 es superior al 17,5 %, será preciso acuerdo expreso entre la RLT y la Dirección de las empresas para el pacto de incremento salarial.

Para el año 2021 y siguientes se mantendrá el mismo criterio porcentual de coste salarial e incremento adscrito.

b) El porcentaje del coste salarial de personal se calcula respecto a los ingresos de la empresa, y se mantendrá siempre y cuando las condiciones de negocio sean las actuales (variación de tasas, etcétera.). Estos incrementos se acordaran en comisión paritaria durante el primer trimestre del año. Con carácter previo, las empresas informarán a la Representación Legal de los Trabajadores del desarrollo de la actividad comercial, el gasto de personal parcial y el resto de datos económicos que aporten transparencia y claridad al proceso, así como la evolución de estos parámetros, en especial el salarial, en los últimos años.

CAPÍTULO 5

Seguridad y salud laboral

Artículo 23. *Seguridad y salud laboral.*

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

2. Comité de Seguridad y Salud. Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que será único para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, y se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, como mínimo, cada tres meses en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por un Reglamento de Funcionamiento Interno. El Comité de Seguridad y Salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento según determine el referido Reglamento. La Competencia del Comité de Seguridad y Salud Intercentros alcanzará a todos los centros o lugares de trabajo de la Empresa. El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por un máximo de 16 miembros, 8 Delegados y Delegadas de Prevención en representación de trabajadores y

trabajadoras, y 8 representantes de la empresa. Los miembros del Comité designados por la Empresa, serán designados por la Dirección de la empresa que presidirá el mismo.

3. Protección a la maternidad. La evaluación de los riesgos prevenidas en el artículo 16 de la Ley 31/95, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

Artículo 24. *Trabajos de colectivos especiales.*

De acuerdo con el plan de prevención y las condiciones específicas de trabajo, cuando exista recomendación médica oficial, se intentará ubicar a la mujer embarazada en puestos acordes con su estado físico. No obstante, las partes reconocen y asumen la dificultad o la inexistencia de puestos que no se efectúe el trabajo en posición erguida o de pie y sin manipulación de cargas, lo que implica un límite importante en las posibilidades reales de coadyuvar en con alguna prescripción médica contraria a esta realidad. Respecto a los trabajadores con disfuncionalidad, se reconoce la política activa de la empresa en pos de la adaptación de puestos y contratación de este colectivo especial.

Artículo 25. *Complemento por incapacidad temporal.*

1. En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) con derecho a percibir prestaciones, las empresas complementarán dichas prestaciones durante un máximo de 12 mensualidades y lo hará según lo dispuesto en este artículo.

En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el periodo de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación, dejando de abonar el complemento dispuesto en el presente artículo. En ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 12 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) En las las dos primeras bajas del año la empresa complementará las prestaciones hasta el 100% de la Base Reguladora de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

b) A partir de la tercera baja:

Los tres primeros días de baja, la empresa complementará hasta el 65% de la base reguladora para contingencias comunes del período legalmente establecido según su correspondiente tipología contractual.

A partir del cuarto y hasta el día 15 de I.T., las empresas abonarán un complemento de hasta el 80 % de la Base Reguladora de la I.T para Contingencias Comunes.

A partir del día 16 de I.T. y hasta el día 365, la empresa complementará las prestaciones hasta el 100 % de la Base Reguladora de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

3. Sólo tendrán derecho a percibir el complemento descrito en el apartado anterior, los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

Que todos los partes de baja y confirmación presentados en tiempo y forma.

Que cumplan con la obligación de acudir a revisiones de la Mutua o el INSS.

4. Los trabajadores tendrán derecho a percibir el complemento hasta llegar al 100 % de su base reguladora, desde el primer día de incapacidad temporal hasta la finalización de dicho proceso, en los siguientes supuestos:

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

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

5. Para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales o Accidente de Trabajo, la empresa complementará desde el primer día las prestaciones correspondientes al trabajador abonándole un 25 % de su Base Reguladora de IT derivada de Accidente de Trabajo.

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

Artículo 26. *Jubilación anticipada y parcial.*

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

CAPÍTULO 6

Acción socialArtículo 27. *Matrimonio y Parejas de Hecho.*

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

Artículo 28. *Natalidad y adopción.*

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

Artículo 29. *Anticipos y préstamos.*

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

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

El importe lo establecerá la empresa y no podrá ser superior a 6.000 euros.

No podrán acumularse por un mismo peticionario.

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

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

Artículo 30. *Diversidad funcional.*

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

Artículo 31. *Seguros Colectivos.*

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

CAPÍTULO 7

Régimen disciplinarioArtículo 32. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en el periodo de un mes.

3. Descuidos, errores o demoras inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo. Si son cuantificables, siempre que no excedan de 100 euros.

4. No entregar el parte de baja oficial o parte de confirmación dentro de las setenta y dos horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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

8. La falta de comunicar al Responsable de Departamento de cualquier incidencia que repercuta en su trabajo.

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

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

11. Vestir incumpliendo el código de vestimenta.

12. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

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

Artículo 33. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en tres meses.

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

4. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

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

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

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

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

10. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere

causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave.

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

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

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

14. El incumplimiento de las medidas de seguridad o no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. En el caso de que el incumplimiento fuera reiterado, o implique un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

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

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

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas injustificadas al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

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

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

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

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

6. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

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

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

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

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

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

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo. Se considerará que hay una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal,

cuando en los últimos 60 días el rendimiento sea inferior a la media de las personas que integran el departamento no justificado.

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

15. La embriaguez habitual o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y/o lugar de trabajo o fuera del mismo, si se vistiese con uniforme de empresa, que repercuta negativamente en el mismo

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

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

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

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

20. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por internet para su uso particular o para otros fines sin autorización a la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Régimen de sanciones.*

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

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

Artículo 36. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días. Despido.

Artículo 37. Prescripción.

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

CAPÍTULO 8**Derechos de representación sindical****Artículo 38. Acción sindical.**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumental, a través de sus organizaciones, una relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 39. Sindicatos.

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

Artículo 40. Tablón de anuncios.

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

Artículo 41. Garantías Sindicales.

Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado o delegada de personal podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre

que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes delegados o delegadas de personal y del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto del resto del personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

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

Según lo establecido en el apartado anterior y sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las y los miembros de Comités o representantes unitarios, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades.

Artículo 42. *Comité Intercentros Grupo Acrismatic.*

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

2. El número máximo de componentes del Comité será de 7 miembros designados por los Sindicatos de entre los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores. En su constitución se guardarán la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados globales del Grupo de Empresas afectadas por el presente Convenio. Las Organizaciones Sindicales deberán contar con un mínimo de un 5 % de la representación total en el ámbito del convenio para poder contar con un puesto en el Comité Intercentros.

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

celebración de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa, previo autorización y justificación.

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

CAPÍTULO 9

Clasificación profesional

Artículo 43. *Clasificación profesional y Áreas Funcionales.*

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

Artículo 44. *Grupos profesionales y Puestos de Trabajo.*

1. El personal sujeto al presente convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo profesional I: Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

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

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

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

2. En la disposición transitoria primera, se establece una tabla de transformación y equivalencia de las categorías profesionales de los convenios colectivos de origen a los

Puestos de Trabajo del Grupo Acrismatic, así como su encuadramiento en los Grupos Profesionales y Áreas Funcionales.

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

CAPÍTULO 10

Otros derechos sociales

Artículo 45. *Políticas de Igualdad.*

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

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

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación se promoverá que, a igual merito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.

d) En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas ocupaciones se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio, para puestos de igual valor, en los distintos niveles existentes, será idéntica, independientemente del género al que pertenezca las personas que lo ocupen.

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

Artículo 46. *Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua.*

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

Artículo 47. *Medios telemáticos, digitales y de correspondencia electrónica.*

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

Disposición adicional primera.

Se acuerda para el 2019 el siguiente incremento para los trabajadores que estuvieran de alta al 31 de diciembre de 2018:

- a) Si el coste salarial del Grupo de Empresas en 2018 se sitúa entre el 16 % y el 17,5 % el incremento será de 1,6 %.
- b) Si el coste salarial de 2018 es inferior al 16 % el incremento será un punto superior, esto es, el 2,6 %.
- c) Si el coste salarial de 2018 es superior al 17,5 %, será preciso acuerdo expreso entre la RLT y la Dirección de las empresas para el pacto de incremento salarial.

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

1. Declaración de principios.

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

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

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

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

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

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

3. Definiciones y medidas preventivas.

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

agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

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

4. Procedimiento de actuación.

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

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

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

Prioridad y tramitación urgente.

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

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

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

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

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

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

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del presente convenio colectivo que deroga y sustituye al

anterior tal y como prevé el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional quinta.

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

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

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

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

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

Las ofertas del plan de retribución flexible irán dirigidas a la totalidad de la plantilla.

Esta medida será voluntaria y de libre elección para cada trabajador.

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

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

Deberá firmarse novación contractual siempre que se flexibilice el salario.

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

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

Disposición adicional octava.

Las empresas promoverán la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, para la comunicación e

información a los trabajadores, en especial los recibos de salarios y la entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición transitoria primera. *Sistema de reclasificación profesional.*

Puesto de trabajo	Antigua categoría profesional
GRUPO IV	
Director/a general.	Tgs.
Director/a explotación.	Tgs.
Director/a financiera.	Tgs; Tgm.
Director/a informática.	Tgs.
Director/a rr.hh.	Tgs.
Director administración.	Tgs.
Director de marketing.	Jefe de sección de servicio.
Director jurídico mercantil.	Tgs.
Director jurídico normativo.	Tgs.
Director jurídico y documentación.	Tgs.
Director sac.	Jefe recaudación.
Responsable de obras y mantenimiento.	Tgs.
Responsable de negocio.	Tgs -Tgm.
Responsable de compras.	Oficial administrativo.
Responsable de grandes compras.	Oficial administrativo.
GRUPO III	
Delegado/a comercial Alicante.	Encargado general.
Delegado/a comercial Madrid.	Jefe de zona.
Delegado/a comercial Valencia.	Jefe delegación.
Responsable call center.	Jefe de sección de servicio.
Responsable de fraude.	Tgs.
Responsable de nóminas.	Oficial administrativo.
Responsable sac delegación.	Jefe de sección de servicio.
Responsable salones y apuestas.	Jefe de división.
Abogado inmobiliaria.	Tgs; Tgm.
Abogado general.	Tgs; Tgm.
Jefe/a logística central.	Jefe de sección de servicio.
Jefe/a organización.	Jefe de sección de servicio.
Jefe/a taller central.	Jefe de sección de servicio.
Jefe/a taller delegación.	Jefe de sección de servicio.
Supervisor administración.	Oficial administrativo.
Supervisor/a de gestión.	Informático/a.

Puesto de trabajo	Antigua categoría profesional
Supervisor/a de sistemas.	Informático/a.
Administrador de sistemas.	Informático/a.
GRUPO II	
Supervisor/a de mantenimiento.	Profesional oficial 1. ^a
Supervisor/a de obras.	Tec. Adm proyectos.
Supervisor/a online.	Oficial administrativo.
Supervisor/a presencial.	Oficial administrativo.
Supervisor / encargado apuestas.	Capataz.
Supervisor/ encargado salones.	Capataz.
Técnico/a aparejador/a.	Tec. Adm proyectos.
Técnico/a de obras.	Oficial administrativo.
Técnico/a de rr.hh.	Oficial administrativo.
Técnico/a de nóminas.	Oficial administrativo.
Técnico/a p.r.l.	Oficial administrativo.
Técnico/a laboratorio.	Profesional oficio 1. ^a
Auditor/a rr.hh.	Oficial administrativo.
Auditor/a comercial.	Auditor.
Secretario/a presidencia.	Oficial administrativo.
Asistente/a de marketing.	Oficial administrativo.
Informático/a de gestión.	Programador.
Informático/a de sistemas.	Programador; Tgm.
Comercial.	Comercial.
Comercial salones y apuestas.	Comercial.
GRUPO I	
Administrativo/a gestión formación.	Oficial administrativo.
Administrativo de rr.hh / nóminas / contable.	Oficial administrativo.
Administrativo/a de caja / compras.	Oficial administrativo.
Administrativo/a de documentación /jurídico.	
Oficial administrativo.	Oficial administrativo.
Técnico/a de mantenimiento.	Profesional oficio 1. ^a
Técnico/a ruta.	Profesional oficio 1. ^a ; Técnico mantenimiento; Técnico; recaudador; Tec-rec.
Técnico/a taller.	Profesional oficio 1. ^a ; Técnico mantenimiento; Técnico; recaudador; Tec-rec.
Recaudador/a.	Profesional oficio 1. ^a ; Técnico mantenimiento; Técnico; recaudador; Tec-rec.
Agente de fraude.	Oficial administrativo.

Puesto de trabajo	Antigua categoría profesional
Agente online.	Telefonista.
Agente presencial.	Telefonista.
Recepcionista.	Telefonista.
Community manager.	Oficial administrativo.
Diseñador/a de producto.	Oficial administrativo.
Diseñador/a gráfico.	Oficial administrativo.
Diseñador/a web.	Oficial administrativo.
Azafato/a apuestas.	Mozo especializado; ayudante especializado; azafata/o salón; profesional oficio 2. ^a
Azafato/a salones.	Mozo especializado; ayudante especializado; azafata/o salón.
Auxiliar de limpieza.	Auxiliar limpieza.
Conserje / chófer.	Conserje / chófer.
Mozo/a almacén.	Mozo almacén.
Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.
Taquillero.	Taquillero.

Disposición transitoria segunda. Criterios de adecuación de la reestructuración salarial.

Para adecuar la estructura salarial vigente en las empresas del Grupo al contenido del convenio, hay que proceder a reordenar la nómina de los trabajadores que prestan servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad con los siguientes principios básicos.

La reorganización del salario debe tener como referencia el salario que está cobrando en el momento actual cada trabajador/a. Los contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo más el incremento previsto para los siguientes años, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en la Tabla Salarial prevista para cada Grupo Profesional. El citado incremento solamente se aplicará a aquellos conceptos salariales que sean susceptibles de sufrir incremento salarial.

A tal efecto, y como criterio informador de la reestructuración salarial que operará en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se manifiesta que todos los conceptos salariales que percibían los/as trabajadores/as con anterioridad a su entrada en vigor, con independencia de su origen –convenio colectivo, acuerdo de empresa o decisión unilateral empresarial–, mantendrán su naturaleza como compensables y absorbibles o no, en cada caso.

Asimismo, y con objeto de garantizar su equiparación retributiva, las pagas extraordinarias, para cada trabajador que prestase sus servicios en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo, estarán integradas por los mismos conceptos y se percibirán del mismo modo en que, de forma individualizada, se venía haciendo con anterioridad.