

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S. L. (Código número 28104302012026).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de diciembre de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 26 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

Preámbulo

Entendiendo las partes negociadoras que la actividad de la empresa, por ser novedosa, no se encuentra incluida en el ámbito funcional de ningún Convenio Colectivo, rigiéndose las relaciones laborales por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y los contratos de trabajo, consideran de interés general tanto para la Compañía como para la totalidad de las personas trabajadoras de Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S.L., la negociación de un Convenio Colectivo de Empresa, con la finalidad de regular las relaciones laborales y las condiciones salariales y de trabajo de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios para la empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, CASINO DE JUEGO GRAN MADRID SERVICIOS, S.L., en adelante la empresa, y la representación unitaria de las personas trabajadoras, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal.

El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su grupo profesional, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará exclusivamente a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S.L. en el centro de trabajo de Torreldones (Madrid).

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo, con independencia de su fecha de registro y publicación, entrará en vigor el 1 de enero de 2026, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias en las que se establezca una vigencia diferente.

En concreto:

- Las Tablas Salariales por conceptos fijos (SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS) del año 2025 se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de abril de 2025.
- El resto de los conceptos salariales y extrasalariales se aplicarán desde el 25 de noviembre de 2025, sin efectos retroactivos.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del Convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

Si dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa, el Convenio prorrogará su vigencia de año en año por la voluntad tácita de las partes.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid y el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

No obstante, se respetarán a título individual las garantías personales que, por conceptos fijos, se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que excedan a las fijadas en el mismo. Estas garantías tendrán la condición de compensables y absorbibles en relación con los incrementos que se establecen en el presente Convenio Colectivo y/o respecto a los que pudiesen establecerse en el resto de las disposiciones legales de aplicación.

Artículo 7. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal.

En lo no previsto, serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y las demás de general aplicación.

Como se ha establecido en el preámbulo, la actividad de la empresa, por ser novedosa, no se encuentra incluida en el ámbito funcional de ningún Convenio Colectivo, por lo que no serán de aplicación los Convenios Colectivos que se puedan pactar que regulen las actividades de los Casinos de Juego.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que por las Autoridades Laborales competentes no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redacción, o en el supuesto de que por la jurisdicción competente se modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, que se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Convenio.

Esta Comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un Reglamento.

A. COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario/a de actas. Cada parte podrá designar un/a asesor/a permanente u ocasional con voz, pero sin voto.

El domicilio de la Comisión se fija en el domicilio de la empresa.

B. COMPETENCIAS

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

- a) La interpretación del Convenio tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancia en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.
- b) Seguimiento de la aplicación del Convenio.
- c) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.
- d) Cualquier otra que las Leyes o su propio Reglamento le otorguen.

Con el fin de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el intento de la solución de los conflictos, incluido el ejercicio del derecho de huelga, pasará de forma prioritaria y en primera instancia por la Comisión Paritaria antes de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social.

Las resoluciones se tomarán por mayoría simple de sus miembros, en el plazo más breve posible, no pudiendo sobrepasar los diez días, computándose éstos desde aquél en que se tuvo conocimiento del conflicto por las partes integrantes de la Comisión. Transcurrido este plazo máximo sin que la Comisión hubiese adoptado una decisión, las partes podrán acudir a la Administración Laboral o Jurisdicción Social.

C. FUNCIONAMIENTO

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de tres de sus miembros.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid y el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II

Ingreso y contratación

Artículo 10. Contratación y empleo.

Dependiendo de las necesidades de la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 11. Medios de comunicación.

Se establecen como medios válidos de comunicación de la empresa con las personas trabajadoras, los medios electrónicos (correo electrónico, SMS y aplicaciones de mensajería instantánea como el WhatsApp o aplicaciones similares).

El uso del número de teléfono móvil y dirección de correo electrónico personal de la persona trabajadora requerirá el consentimiento de la misma. Se entenderá que tal consentimiento existe, si la persona trabajadora no manifiesta expresamente su negativa al uso de estos sistemas de comunicación.

Si no se produce dicho consentimiento, la persona trabajadora deberá facilitar a la empresa una dirección postal a efectos de comunicaciones.

La persona trabajadora se compromete a mantener los datos de contacto actualizados ante la empresa. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a sanciones disciplinarias.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos/as titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores/as.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, así como las faltas de asistencia durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

Artículo 13. Contrato a tiempo parcial y horas complementarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, y siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, para lo cual la empresa formalizará el preceptivo pacto de horas complementarias con las personas que sea contratadas bajo esta modalidad contractual. El pacto de horas complementarias que podrá ser formalizado bien al momento de celebrar el contrato, bien con posterioridad al mismo, recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el empresario podrá, en cualquier momento, y siempre que se cumplan los requisitos

legales establecidos con carácter general, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado anterior. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso conducta laboral sancionable.

El plazo de preaviso para la comunicación al trabajador o trabajadora del día y la hora de realización de horas complementarias será de 48 horas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

Artículo 14. Preaviso en supuestos de cese voluntario.

Quienes deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, salvo que estén en periodo de prueba, tendrán la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, con un plazo de preaviso de 15 días naturales.

La empresa, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrá prescindir de los servicios de la persona interesada antes de la fecha prevista por la misma para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción hasta la fecha que el trabajador o la trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de la persona contratada de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, como resarcimiento por daños y perjuicios, a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 15. Criterios generales.

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, formaciones específicas y contenido general de la prestación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

Artículo 16. Clasificación profesional.

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 17. Grupos profesionales.

Todo el personal, atendiendo a las funciones que ejecute, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo I.- Staff.
- b) Grupo II.- Jefatura de Área.
- c) Grupo III.- Managers y mandos intermedios.
- d) Grupo IV.- Personal administrativo.
- e) Grupo V.- Operarios/as.

Artículo 18. Definición de grupo profesional.

A continuación, se describen las funciones para cada grupo profesional:

Grupo I.- Staff

Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones

superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Grupo II.- Jefatura de Área

Dirigir y coordinar su área organizativa integrada en cada departamento de la Compañía. Supervisar y controlar los resultados de su área organizativa asignada y de gestionar los recursos disponibles para el desarrollo del Área Organizativa.

Grupo III.- Managers y mandos intermedios

Se incluyen dentro de este grupo:

Team Manager: Le corresponde liderar, motivar y desarrollar a todos los dealers. Motivar al equipo para alcanzar los objetivos establecidos y velar por el cumplimiento de los procedimientos y protocolos.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Formación tanto inicial como continua de los dealers y coordinación, seguimiento y supervisión del performance de los dealers y su actividad diaria.
- * Gestión y revisión del equipo de personal, organizando los turnos diarios de trabajo y reporte y seguimiento semanal de las bajas de IT de su personal. Previsión y anticipación de cambios y necesidades.
- * Gestión de sanciones y amonestaciones de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en este Convenio.
- * Coordinación estrecha con el resto de los equipos (Pitboss y TI) y con el resto del grupo de Team Managers.

Pitboss Coordinator: Le corresponde coordinar y supervisar el funcionamiento de la operativa diaria de todo el estudio y del equipo de pitboss, garantizando el correcto desarrollo de la programación establecida, conforme a los estándares de la empresa y la normativa vigente, teniendo como objetivos la máxima satisfacción del cliente Online, y la alta motivación e implicación por parte del equipo de pitboss y de todos los equipos.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Mantener en los niveles óptimos los indicadores de gestión que se definan de tiempo en tiempo, y realizar las propuestas de corrección necesarias en caso de desviación.
- * Coordinar y supervisar el correcto desarrollo de las tareas del equipo de pitboss, asegurando su motivación y compromiso con la empresa, estableciendo los mecanismos de comunicación y coordinación necesarios.
- * Identificación de potencial en la plantilla de croupier presentador y de pitboss para su futuro desarrollo.
- * Identificar y proponer propuestas de mejora continua tanto en la organización como en los procesos, que permitan consolidar la calidad en el desempeño de las tareas de cada uno de los colectivos.
- * Sustitución del team manager o del Pitboss en caso de necesidad.

Pitboss: Es la persona responsable de supervisar el correcto funcionamiento del juego de la ruleta ante las cámaras con jugadores online y de llevar un control del juego y de los distintos jugadores de acuerdo con las reglas y normativa vigente.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Comprobar y resolver las incidencias diarias de su competencia, identificando los problemas de manera rápida y comunicándolo a quien corresponda, escalando aquellas que escapen de su autonomía.
- * Gestionar el chat.
- * Cooperar y dar soporte directo a sus superiores y al equipo de IT.
- * Apoyar cualquier necesidad que surja en el desarrollo de la jornada, incluyendo la conducción del programa en sustitución del croupier en caso de urgencia o necesidad.
- * Realizar las funciones del Team Manager en caso de ser requeridos por circunstancias de la producción.

IT Manager: Es la persona responsable de planificar, diseñar, y ejecutar la estrategia de tecnologías, con la finalidad de optimizar las soluciones TI del negocio, reducir riesgos y costos dentro de esta área, además de gestionar al equipo de técnicos para dar un buen servicio al turno.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Gestión de la instalación, mantenimiento y reparación de averías de los diferentes elementos del estudio.
- * Cumplir con los estándares de calidad exigidos.
- * Supervisión y gestión del equipo técnico.
- * Resolución de incidencias.

Grupo IV.- Personal administrativo

Personas que, utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones administrativas de la empresa, en cualquier área de la misma.

Grupo V.- Operarios/as

Se incluyen dentro de este grupo:

Dealer: Es la persona responsable de conducir los distintos juegos del casino ante las cámaras con jugadores online, de acuerdo con las reglas y normativa vigente.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Garantizar la equidad y la imparcialidad en cada juego con responsabilidad y rigurosidad, evitando cualquier forma de manipulación o incumplimiento de las normas de juego establecidas y reportar cualquier problema a los Pitboss.
- * Ofrecer una experiencia de juego satisfactoria interactuando directamente con los clientes a través del chat en vivo.
- * Participar en programas de formación continua y desarrollo promovidos por los Team Manager para mantenerse actualizado sobre cambios en las normativas y mantener el nivel de performance requerido en la operación.
- * Colaboración y apoyo con los compañeros de turno.

Técnico/a IT: Tiene como función proporcionar soporte técnico eficiente al cliente interno, incluyendo equipamiento de vídeo, sistemas de datos y vídeo y sistemas de comunicación en red y procurar el buen funcionamiento del turno de trabajo.

Son también funciones propias de la categoría:

- * Gestión de los equipos informáticos, conectividad de red, rendimiento, calidad y disponibilidad.
- * Realización de informes y reportes.
- * Resolución de incidencias.
- * Ejecución de tareas encomendadas de acuerdo con los mínimos estándares exigidos y los procedimientos operativos del servicio de TI.
- * Colaboración y apoyo con los compañeros de turno.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 19. Conceptos integrantes de la retribución anual.

La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la empresa haya venido satisfaciendo a sus personas trabajadoras; conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Los conceptos retributivos que el personal viniese percibiendo hasta la fecha se adaptarán a la nueva estructura salarial. Aquellas cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras y que excedan, en cómputo global, del salario por todos los conceptos fijado en las Tablas que obran al Anexo I, se continuarán abonando mediante un complemento ad personam, absorbible y compensable.

Artículo 20. Estructura del salario

La retribución establecida en este Convenio Colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos salariales.
- Complementos extrasalariales.

Artículo 21. Percepción bruta anual.

Se incorporan como Anexo I al presente documento las Tablas salariales que serán de aplicación desde el 1 de abril de 2025.

Para el año 2026, y con efectos de 1 de enero de 2026, se establece una subida de la percepción bruta anual fija del 1,5% que se aplicará sobre las tablas del año 2025.

Para el año 2027, y con efectos de 1 de enero de 2027, se establece una subida del salario bruto fijo del 1,5% que se aplicará sobre las tablas del año 2026.

El salario anual establecido en tablas es el correspondiente a un trabajador o trabajadora a tiempo completo.

El salario anual establecido en las Tablas incluye el salario base (12 mensualidades), y las dos pagas extraordinarias.

La percepción bruta anual se pagará en doce mensualidades, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, que se percibirán prorrateadas.

Las retribuciones pactadas se han fijado teniendo en cuenta la naturaleza, lugar, régimen y características propias de la actividad, incluyendo la penosidad o turnicidad de la misma, y que se puedan o tengan que realizar jornadas nocturnas.

Artículo 22. Salario base.

Se entiende por salario base la retribución asignada para cada grupo y/o categoría profesional y nivel salarial, que se define en el Anexo I de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, la de junio y la de Navidad.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 24. Complemento Ad personam absorbible y compensable.

Se abonarán en este concepto las cantidades que las personas trabajadoras vengán percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio, y que excedan, en cómputo global, de lo que correspondería percibir al aplicar las cuantías fijadas para su grupo profesional en el presente Convenio.

Este concepto se considerará un complemento salarial personal absorbible y compensable y no revisable, y se percibirá en catorce mensualidades (doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias).

Artículo 25. Precio salario hora ordinaria.

A la hora de determinar el cálculo de los pluses que devenguen las personas trabajadoras se tendrá en cuenta como referencia el precio de la "hora ordinaria", que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{salario base anual} + \text{pagas extraordinarias} + \text{complemento ad personam absorbible y compensable anual}}{\text{jornada anual}}$$

Artículo 26. Plus de Productividad diario.

Se establece un plus de productividad que se abonará por día efectivo de trabajo.

El plus se abonará por día efectivo de trabajo con el rendimiento normal exigible:

- a) Para la categoría de dealer.- El plus tendrá un valor de 7 euros brutos por día efectivamente trabajado con trabajo efectivo en cámara: la cantidad ha sido fijada teniendo en cuenta e incluyendo la compensación por los derechos de imagen.
- b) Para el resto de las categorías.- El plus tendrá un valor de 3,6 euros por día o jornada efectivamente trabajado.

Los anteriores importes corresponden a un día trabajado a jornada completa.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Se establece este plus por cada hora efectiva de trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Cada hora efectivamente trabajada en ese horario, tendrá una retribución específica incrementada del 20% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 28. Retribución de la hora extraordinaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada máxima ordinaria de trabajo.

A elección de la persona trabajadora, las horas extraordinarias serán compensadas:

- a) Por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- b) Por una compensación económica equivalente al valor hora ordinaria, incrementada en un 50 %.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 29. Percepciones variables

Para las posiciones de Dealer, Team Manager, Pitboss, Pitboss Coordinator, Técnicos, IT Manager y se podrán establecer por la empresa retribuciones variables por objetivos.

Estas retribuciones se determinarán anualmente, correspondiendo a la empresa la potestad de fijarlas o no, determinar su cuantía y forma de pago, así como los objetivos y parámetros para su devengo, los cuales se comunicarán a la plantilla y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Artículo 30. Retribución Festivos Especiales

Tendrá la consideración de festivos especiales los turnos de tarde de los días 24 y 31 diciembre, así todos los turnos de los días 25 de diciembre y 1 de enero, entendiéndose como tales:

- a) Turno noche 25 diciembre y 1 enero: Con hora de inicio a las 23:45 de los días 24 y 31, y salida a las 8:00hs del 25 y el 1 de enero, respectivamente.
- b) Turno mañana 25 diciembre y 1 enero: Inicio 7:45 a 16:00hs
- c) Turno tarde 25 diciembre y 1 enero: Inicio 15:45 a 23:45hs.

El personal que preste servicios efectivos en cualquiera de los turnos anteriormente referidos percibirá una compensación económica de 75 euros por turno efectivamente trabajado.

Artículo 31. Complementos extrasalariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los siguientes conceptos:

- a) **Ayuda comedor.-** Los pagos por "ayuda comedor " no se consideran parte del salario. Durante la vigencia del Convenio, se percibirá la cantidad de 7,50 euros por cada día de trabajo efectivo, en concepto de ayuda comedor, siempre y cuando la jornada diaria continuada sea igual o superior de seis horas.
- b) **Ayudas de acción social:**
 - i. Matrimonio o Registro cómo pareja de hecho: QUINIENTOS EUROS (500€). – Se percibirá una única vez por persona trabajadora.

- ii. Ayuda Escolar: Los empleados/as que tengan hijos/as de entre 0 y 18 años, que acrediten estar matriculados/as en cualquier centro de enseñanza oficial percibirán la cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS (250€). El mismo importe lo percibirán los empleados/as con hijos/as de entre 19 y 22 años que en el momento que se solicite la ayuda acrediten estar matriculados en estudios superiores.
- iii. Juguetes de Navidad. Todos los hijos/as de los empleados y empleadas hasta la edad de 12 años cumplidos dentro de cada año, recibirán un regalo en época de Navidad o Reyes.

Para poder recibir dichas ayudas los trabajadores deberán hacer la solicitud según procedimientos internos y con acreditación documental pertinente.

Artículo 32. Niveles de progresión económica.

Se entiende por progresión económica la mejora económica dentro de la misma categoría.

Los procesos de progresión se ejecutarán dos veces al año, en los meses de mayo y noviembre.

A) Para la categoría de **Dealer**, se establecen los siguientes niveles de progresión:

1. **Dealer junior**, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
2. **Dealer Senior**, que requerirá una permanencia mínima de un año en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño
 - Superación de prueba escrita.
3. **Dealer Expert**, que requerirá una permanencia mínima de un año en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño
 - Superación de prueba escrita.
4. **Dealer Legend**, que requerirá una permanencia mínima de un año en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño
 - Superación de prueba escrita.

- B) Para la categoría de **Técnico/a**, se establecen los siguientes niveles de progresión:
1. **Técnico/a junior**, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
 2. **Técnico/a Senior**, que requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño
 - Superación de prueba escrita.
- C) Para la categoría de **Pitboss**, se establecen los siguientes niveles de progresión:
1. **Pitboss Jr.**, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso en la categoría.
 2. **Pitboss Sr.**, que requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño.
 - Superación de prueba escrita.
- D) Para la categoría de **Team Manager**, se establecen los siguientes niveles de progresión:
1. **Team Manager Jr.**, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso en la categoría.
 2. **Team Manager Sr.**, que requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:
 - Ausencia de sanciones por falta grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Prestación efectiva de servicios durante, al menos, el 95% de los días laborales programados por la empresa, durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
 - Obtener un resultado superior al 85% en el promedio de las 12 últimas evaluaciones mensuales.
 - Evaluación favorable del desempeño.
 - Superación de prueba escrita.

La cuantía de la percepción bruta anual para cada uno de los niveles y categorías será la que se refleja en las tablas salariales anexas.

Artículo 33. Percepciones económicas de las personas con contrato a tiempo parcial.

Todas las percepciones establecidas en los artículos anteriores, así como las fijadas en tablas son las correspondientes a un contrato a tiempo completo. Para las personas con contrato a tiempo parcial, las percepciones se abonarán de manera proporcional, en función del tiempo y jornada trabajados.

CAPÍTULO V**Jornada y ordenación del tiempo de trabajo****Artículo 34. Jornada.**

La jornada anual será de 1784 horas anuales de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 35. Calendario y días de presencia.

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año. Dicho calendario, que tendrá carácter orientativo, será comunicado a las personas trabajadoras.

Para cada día del año, se establecerá por la empresa el cupo de personas necesarias dentro de cada categoría y turno de trabajo para desarrollar la actividad productiva.

En el calendario anual, inicialmente, se programarán individualmente 223 días de presencia y trabajo efectivo, a razón de turnos de ocho horas.

De esos 223 días, las personas trabajadoras podrán desprogramarse dos días por su libre elección. Con carácter general, la solicitud deberá realizarse con 45 días de antelación, salvo que se necesite un plazo inferior por eventos imprevistos. No se podrán solicitar los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero. La empresa podrá denegar el día solicitado, en caso de que no puedan cubrirse las necesidades productivas.

En caso de que la persona trabajadora utilice la facultad de desprogramación que le reconoce el apartado anterior, la empresa podrá programar hasta dos días de trabajo adicionales a los inicialmente programados. La persona trabajadora deberá conocer con cinco días de preaviso, el día y la hora del día de trabajo reprogramado. Esta programación no tendrá consideración de cambio de turno.

De conformidad con lo anterior, los días de trabajo efectivo deben ser siempre al menos 223 jornadas al año.

Artículo 36. Horarios.

El trabajo se desarrollará de lunes a domingo, incluidos festivos, en turnos rotativos de mañana, noche, y tarde.

Los horarios o jornadas de trabajo de cada trabajador y trabajadora se comunicarán por escrito, de forma individual, en periodos bimensuales. La comunicación se realizará con 15 días de anticipación a la publicación del periodo que corresponda.

Artículo 37. Cambio de turno y horario.

Dada la singularidad de la actividad que requiere necesariamente la presencia en cámara de los trabajadores, con objeto de no causar un grave perjuicio en la necesaria prestación del servicio, el turno y horario de la persona trabajadora podrá ser modificado, por necesidades del servicio, notificándosele con una antelación de tres días, sin que ello suponga una modificación sustancial del art. 41 del E.T. (al no tener el cambio carácter permanente).

La comunicación de la modificación podrá efectuarse, con carácter fehaciente, por comunicación escrita, incluyendo la comunicación vía medios electrónicos (e-mail o whatsapp).

La empresa podrá efectuar un máximo de seis cambios de turno por persona al año, aun cuando sean voluntariamente aceptados por las personas trabajadoras. No se considerarán cambios de turno las dos siguientes excepciones:

- La programación de los días adicionales necesaria para alcanzar las 223 jornadas anuales.
- Los cambios de horario sin modificación de los días de libranza que sean voluntariamente aceptados por la persona trabajadora y preavisados con más de tres días naturales.

Artículo 38. Descanso diario.

La jornada u horario diario, cuando su duración exceda de seis horas, tendrá una interrupción para efectuar la comida o cena, de una duración de 30 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La pauta de trabajo habitual será de 60 minutos en cámara y 30 minutos de descanso. En situación de necesidades productivas especiales, la pauta de trabajo será de 90 minutos de trabajo en cámara como máximo y 30 minutos de descanso. Estos periodos se considerarán tiempo efectivo de trabajo, por lo que la persona trabajadora permanecerá a disposición de la empresa, que le podrá encomendar otras funciones, destinar el tiempo a formación, o dedicarlo a descanso.

Artículo 39. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Artículo 40. Distribución irregular de la jornada.

A fin de adecuar la prestación de servicios de las personas trabajadoras a la demanda de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir la jornada del personal de manera irregular a lo largo del año de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con sujeción, en todo caso al descanso mínimo diario previstos legalmente. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la aplicación de la distribución irregular de la jornada. Igual información se proporcionará a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 41. Necesidades productivas excepcionales

El presente acuerdo será de aplicación cuando la rotación (bajas voluntarias) y los niveles de absentismo dentro del grupo de DEALERS, impida la cobertura de las necesidades productivas de la empresa.

Corresponde a la Dirección de la empresa, si se producen las circunstancias establecidas en el párrafo anterior, la decisión de activar las medidas pactadas en el presente acuerdo o bien, adoptar otras diferentes que permitan igualmente la atención de las necesidades productivas, lo que se notificará al Comité de Empresa.

Cuando se produzca la situación descrita anteriormente en el Acuerdo anterior, la empresa podrá ofrecer las siguientes medidas:

- A) Modificación voluntaria de las fechas de disfrute de vacaciones ya programadas.- La empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras que tengan vacaciones programadas la modificación y el aplazamiento de las fechas de disfrute mediante dos sistemas:
- a. Elección del nuevo periodo de disfrute de las vacaciones por la persona trabajadora.
 - b. Elección del nuevo periodo de disfrute de las vacaciones por la empresa, con abono de una compensación económica de 300 euros brutos, por cada periodo de 7 días de vacaciones afectado.

Para estas medidas consistentes en la modificación de las fechas de disfrute de vacaciones, se establecen adicionalmente las siguientes condiciones:

- i. El cambio de la fecha de disfrute de las vacaciones se efectuará por bloques completos de 7 días naturales consecutivos.
- ii. Las vacaciones aplazadas deberán disfrutarse en el año natural, o en todo caso, durante el primer trimestre del año siguiente.
- iii. El cambio de la fecha de disfrute de las vacaciones no conllevará mejoras en la rota respecto del resto de la plantilla.
- iv. Si la persona trabajadora no cumpliera el periodo de trabajo fruto del cambio de la fecha de disfrute de las vacaciones, produciéndose ausencias por cualquier causa, justificada o no, se considerará incumplido el acuerdo, por lo que la persona trabajadora perderá el derecho a elegir las fechas de un nuevo periodo de disfrute, o la compensación económica establecida. En caso de ausencias por causas justificadas, entendiéndose por justificadas a estos efectos, las ausencias debidas a incapacidad temporal o a permisos retribuidos, exceptuando el permiso por cambio de domicilio o por matrimonio, que no se considerarán ausencias justificadas, será la empresa la que fije las nuevas fechas de disfrute del periodo de vacaciones, si bien la persona trabajadora conservará el derecho a percibir la parte proporcional de la compensación económica de 300 euros por cambios de 7 días que corresponda a los días efectivamente trabajados, a razón de 42,86 euros brutos por día trabajado.

- B) Modificación de la rota para trabajar 10 días consecutivos y acumular los descansos semanales, en periodos máximos de hasta catorce días, como permite el art.37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de las anteriores medidas requerirá el consentimiento expreso de las personas trabajadoras a las que se les ofrezcan las mismas.

Las medidas se ofertarán de forma equitativa a los trabajadores y trabajadoras, si bien tendrán preferencia para acogerse a las mismas las personas que cumplan las siguientes condiciones:

- No haber sido sancionadas por falta muy grave en los seis meses anteriores a la activación de las medidas.
- Tener un porcentaje de absentismo inferior al 5% en el año anterior a la activación de las medidas.

CAPÍTULO VI

Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 42. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración establecida para la hora ordinaria, por alguno de los siguientes motivos, y por el tiempo que, para cada uno de ellos, se indica a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) En el caso de las mujeres embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar

una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior a dos años, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registradas.

Los permisos reconocidos a los matrimonios y las parejas de hecho se reconocerán indistintamente a los matrimonios y las parejas de hecho LGTBI.

En los casos b) y c), si el trabajador o trabajadora está librando por descanso semanal en el momento del hecho causante, tendrá derecho a disfrutar del permiso inmediatamente después de la libranza.

No se tendrá derecho a diferir el disfrute del permiso en caso de ocurrir el hecho causante durante días de inactividad, suspensión del contrato, vacaciones o situaciones análogas.

En el supuesto previsto en el apartado b), la persona trabajadora deberá justificar la persistencia de la situación protegida durante todos y cada uno de los días de disfrute del permiso.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, el personal empleado deberá preavisar con la mayor antelación posible, y en todo caso, en los plazos establecidos anteriormente y presentar en el Departamento de Recursos Humanos correspondiente, en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

Los permisos serán retribuidos a razón del precio de hora ordinaria, sin incluir ningún complemento de puesto de trabajo vinculado al trabajo efectivo.

Artículo 43. Vacaciones.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar, en todos los casos, de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad ininterrumpida de cinco (5) años en la empresa a la fecha de la firma del Convenio Colectivo tendrán derecho a un día adicional de vacaciones (31 naturales). Por encima de estos 5 años cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacaciones adicional.

Las vacaciones anuales se disfrutarán durante todo el año, dada la imposibilidad de concentrarlas en los meses de verano. Los calendarios de vacaciones serán establecidos conforme a un sistema rotativo, previa consulta con la RLPT.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria para buscar mejoras al sistema de disfrute de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 44. Festivos.

La empresa asegurará el disfrute de los 14 festivos anuales a todo el personal, ya sea el día festivo u otro en compensación, no pudiendo coincidir este descanso con el descanso semanal o vacaciones.

La empresa y la persona trabajadora podrán pactar la acumulación del descanso compensatorio de los festivos trabajados en bloques semanales.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 45. Seguridad y salud en el trabajo

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todas las personas trabajadoras que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de las personas trabajadoras que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, las personas trabajadoras elegirán a sus representantes. A tal fin, los/las Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos/as a los/las Delegados/as de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de las personas trabajadoras a elegir se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En su integridad, cada Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por igual número de representantes de las personas trabajadoras que, de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por esta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados y comités, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de las personas trabajadoras en la materia de referencia y colaboración con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados y delegadas de prevención deberán comunicar fehacientemente a la Empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La Empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

Artículo 46. Uniformidad y Equipos de Protección Individual.

La Empresa facilitará al personal uniformado las prendas que constituyen la dotación del uniforme de trabajo en cada actividad y ruleta.

Queda excluido el calzado. Será responsabilidad de cada empleado/a utilizar un calzado apropiado que deberá ser negro.

El uniforme será utilizado sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto, y sin que se acepte el uso de símbolos políticos, religiosos, sindicales, o de cualquier otro tipo.

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras, cuando sea necesario, Equipos de Protección Individual, a fin de protegerles de los riesgos inherentes a la actividad.

Los trabajadores y trabajadoras serán los responsables del cuidado y mantenimiento de estos equipos en buenas condiciones. Cuando estos equipos se deterioren deberán notificarlo lo antes posible para proceder a su rápida sustitución.

Artículo 47. Protocolo acoso laboral.

Se adjunta al Convenio como Anexo II el Protocolo de Acoso Laboral que será de aplicación en la empresa.

CAPÍTULO VIII

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 48. Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Violencia y acoso sexual

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Las partes firmantes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad negociado para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho Plan de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo. Las partes afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

Dentro de ese Plan de Igualdad se establece la constitución de una Comisión de Seguimiento.

Artículo 49. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

La empresa cuenta con un acuerdo de empresa en el que se establece un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las partes afectadas por el presente Convenio se comprometen a velar por el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Dentro de ese conjunto planificado de medidas se establece la constitución de una Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 50. Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador o trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 51. Procedimiento sancionador.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Con independencia de lo anterior, los representantes legales de las personas trabajadoras serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 52. Antecedentes.

La empresa, a efectos de la reincidencia, llevará un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- 1) Faltas leves: 3 meses.
- 2) Faltas graves: 6 meses.
- 3) Faltas muy graves: 12 meses.

Artículo 53. Graduación de las faltas.**TIPOLOGÍA DE FALTAS**

Las acciones u omisiones en el desempeño del trabajo podrán clasificarse, en función de su naturaleza y gravedad, en leves, graves y muy graves.

1 FALTAS LEVES

- 1.2 No notificar un retraso con la máxima antelación posible.
- 1.3 La falta injustificada de un día de asistencia en un mes.
- 1.4 La inobservancia de las instrucciones relativas a la uniformidad, el aseo y la presencia en el puesto.
- 1.5 Mantener conversaciones con compañeros/as durante la emisión en directo del programa.
- 1.6 No informar a la empresa de cualquier cambio en los datos personales (dirección, teléfono, correo electrónico).
- 1.7 El incumplimiento de normas relativas a la conducción o estacionamiento en instalaciones de la empresa.
- 1.8 No informar a la empresa de la situación de alta médica y reincorporación tras el conocimiento del trabajador del alta.
- 1.9 Confirmar un resultado incorrecto que afecte el resultado del juego y / o que resulten en pagos incorrectos a los jugadores.
- 1.10 Confirmar una vuelta inválida (incluye la confirmación de los resultados manualmente introducidos por el Pitboss).
- 1.11 El uso de lenguaje que pueda resultar ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. La reiteración de esta conducta será considerada falta muy grave.
- 1.12 No comunicar dentro de las 24 horas siguientes, el motivo de una ausencia por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, sin perjuicio de la justificación en los términos legales.
- 1.13 Intercambiar o modificar sin autorización los nombres de usuario en las herramientas del sistema.
- 1.14 Entrar tarde a la mesa tras el descanso, provocando demoras en los relevos.

2 FALTAS GRAVES

- 2.1 Acumular Cuatro faltas de puntualidad de más de 10 minutos en la asistencia al trabajo en el periodo de un año.
- 2.2 Acumular varios retrasos en el periodo de un año, que en su totalidad superen los 38 minutos de duración, siempre y cuando alguno de ellos sea igual o superior a 11 minutos.
- 2.3 Acumular Seis faltas de puntualidad en un periodo de un año que no afecten a la operativa del turno cumpliendo con los siguientes aspectos:
 - Que ninguna de las faltas de puntualidad supere los 10 minutos, teniendo que estar el trabajador dentro del estudio y cambiado en ese plazo máximo.
 - Que todas las faltas de puntualidad hayan sido comunicadas con anterioridad al inicio del preshift a los/as Jefes/as de Turno.
- 2.4 No notificar a un superior la no asistencia al turno por lo menos con 5 horas de antelación al inicio del turno sin causa justificada.
- 2.5 Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 2.6 La desobediencia a los superiores en cualquier ámbito del servicio, entendida como el incumplimiento de procedimientos, órdenes, actos de insubordinación o cualquier otra conducta que implique la falta de acatamiento de las instrucciones impartidas por un superior.
- 2.7 Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.
- 2.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el empleado/a o sus compañeros/as o peligro de avería para la maquinaria o instalaciones la falta será considerada muy grave.
- 2.9 No asistir a cursos de formación obligatorios de PRL organizados por la empresa. La reiteración se considerará falta muy grave.
- 2.10 No asistir a los cursos de formación estipulados por la empresa para la mejora de competencias o capacitación de cualquier tipo.
- 2.11 Entrar en áreas restringidas sin autorización o permiso.
- 2.12 Fumar en zonas no habilitadas.
- 2.13 Incumplir la normativa interna de seguridad.
- 2.14 Colocación de avisos, letreros o impresos en los tableros de Anuncios u otros medios y/o retirar, romper o destruir cualquier documento o material de la Dirección de la Empresa o Anuncios particulares, sin aprobación previa.

- 2.15 La falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o superiores.
- 2.16 Faltar injustificadamente dos días en el periodo de 180 días.
- 2.17 No comunicar baja médica de forma inmediata a la expedición del parte.
- 2.18 La reincidencia en falta leve durante un periodo de seis meses.

3. FALTAS MUY GRAVES

- 3.1 Acumular cinco faltas de puntualidad de más de 10 minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o más de cinco en un periodo de un año.
- 3.2 Acumular varios retrasos en un periodo de seis meses, que en su totalidad superen los 47 minutos de duración, siempre y cuando alguno de ellos sea igual o superior a 11 minutos.
- 3.3 Acumular Siete faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o más de siete en un periodo de un año que no afecten a la operativa del turno cumpliendo con los siguientes aspectos:
 - Que ninguno de los retrasos supere los 10 minutos, teniendo que estar el trabajador dentro del estudio y cambiado en ese plazo máximo.
 - Que todos los retrasos hayan sido comunicados con anterioridad al inicio del preshift a los/as Jefes/as de Turno.
- 3.4 Abandonar el puesto de trabajo sin permiso o una causa justificada, causando un perjuicio grave.
- 3.5 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por la empresa.
- 3.6 La simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación o agravamiento, a sabiendas o por negligencia grave, de la enfermedad que motivó la baja.
- 3.7 El hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- 3.8 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera del Casino.
- 3.9 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referidos a la propia empresa o a sus clientes
- 3.10 Usar el chat con el jugador para facilitar información de la empresa, compañeros/as o trasladar cualquier información o queja al cliente por este medio.
- 3.11 Mantener cualquier tipo de comunicación o relación personal o de cualquier índole, con clientes, cuando ello suponga la revelación o cesión de datos personales no consentida de otras personas trabajadoras o pueda afectar a la imparcialidad y/o limpieza del juego.
- 3.12 Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
- 3.13 Cualquier acto de desobediencia intencional que conlleve la interrupción de las operaciones de la compañía o daños a la propiedad.
- 3.14 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo que repercuta en la normal marcha de este.
- 3.15 Riñas o altercados en el centro de trabajo.
- 3.16 El acoso sexual o por razón de sexo y el acoso laboral.
- 3.17 Manipular cualquiera de los elementos de juego de manera inapropiada, pudiendo alterar así el resultado final.
- 3.18 Llevar, salvo autorización, teléfono móvil, cámara, cualquier dispositivo de grabación de vídeo o imanes u otros objetos metálicos dentro de las instalaciones de la empresa.
- 3.19 Levantar falsas opiniones, maliciosas, acerca de cualquier empleado, ejecutivo, superior, o la empresa (o su reputación, servicios, productos, etc.)
- 3.20 Participar como jugador durante las horas de trabajo y fuera de ellas en cualquiera de los juegos de la empresa, tanto emitidas por la empresa la propia empresa o casas de apuestas colaboradoras.
- 3.21 Proporcionar y / o intercambiar información confidencial de la empresa y / o información personal con el jugador, así como sugerencias, consejos y / o estrategias de apuestas.
- 3.22 No reportar errores, fallos o irregularidades inmediatamente al superior directo.
- 3.23 Ocultar fallos deliberadamente.
- 3.24 Cometer abuso de autoridad, o usurpación de autoridad.
- 3.25 Venta o promoción comercial no autorizada en el centro.
- 3.26 Participar en espionaje industrial; que puede incluir, pero no está limitado, a lo siguiente: La venta de secretos de empresa y la información a los competidores de la Compañía o cualquier otra persona no autorizada; revelación de datos confidenciales, secretos o información confidencial a cualquier persona no autorizada, fotocopiar y/ o llevar a cabo registros de la Compañía de cualquier clase sin permiso expreso o autorización.
- 3.27 Acudir al trabajo con signos de ebriedad y/o bajo los efectos de sustancias estupefacientes.
- 3.28 La reiteración en el uso de expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+

- 3.29 El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 3.30 Violación de la confidencialidad de procesos médicos vinculados a reasignación de sexo.
- 3.31 Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación, salvo que se acredite una conducta maliciosa.
- 3.32 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, con voluntariedad o negligencia culpable.
- 3.33 La reiterada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o superiores siempre que se haya sancionado por este mismo concepto tres veces en un período de tres meses.
- 3.34 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 3.35 Alentar, coaccionar, incitar, inducir o sobornar a cualquier empleado a participar en una práctica o acto en violación de la política, regla o reglamento de la empresa.
- 3.36 El uso no profesional, inadecuado, falta, abusivo, lenguaje irrespetuoso, de confrontación en las conversaciones de chat con el jugador.
- 3.37 Inducir a error al jugador.
- 3.38 Intercambio no autorizado o el cambio de asignaciones de mesa preasignadas.
- 3.39 La falta injustificada al trabajo de dos días, en el periodo de un mes o más de dos en un periodo superior.
- 3.40 La reincidencia en falta "grave", aunque sea distinta su naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- 3.41 Denuncia falsa de acoso laboral y/o sexual.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- A) Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 - 1. Amonestación verbal o por escrito.
 - 2. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- B) Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- C) Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta días.
 - 2. Despido.

Artículo 55. Prescripción.

La facultad 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido, salvo que se trate de hecho que requieran una investigación.

Artículo 56. Suspensión cautelar.

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la misma durante el tiempo de suspensión.

CAPITULO X

Representantes de las personas trabajadoras

Artículo 57. Derechos de los representantes de las personas trabajadoras.

Adicionalmente a los derechos reconocidos legalmente, los representantes de las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- 1) Se acuerda la intervención del Comité de Empresa, a través de las personas designadas por el mismo, en investigaciones de denuncias por acoso laboral, conforme se establece en el Protocolo que obra como Anexo II del presente Convenio.
- 2) La empresa pondrá a disposición de la RLPT los siguientes medios materiales: Despacho, acceso a ordenadores, conexión a internet, impresora y tablón de anuncios.

- 3) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa realizará una aportación de 1.000 euros anuales, para financiar las actividades del Comité de Empresa para la defensa y actuación de los derechos de dicha institución y de las personas trabajadoras a quienes representan (asesoramiento jurídico, alquiler de espacios para reuniones con las personas trabajadoras, etc.). La empresa realizará el abono previa presentación factura o presupuesto que justifique el gasto. El comité podrá acumular la aportación económica anual durante el periodo de vigencia del convenio (por ejemplo.- no gastar nada el primer año de vigencia y gastar 2.000€ el segundo año).
- 4) La empresa aceptará la acumulación del crédito horario sindical en uno o varios miembros del Comité de Empresa, siempre que tal acumulación sea necesaria por motivos justificados, como asistencia a cursos de formación y similares.

Disposición Adicional Primera. Solución de conflictos extrajudiciales

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid y el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

Disposición Transitoria.

En caso de que durante la vigencia del Convenio, entrase en vigor la reducción de la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales, la Comisión Negociadora procederá a reunirse en el plazo de un mes desde que se publique el texto legal definitivo, para adecuar el Convenio a la nueva regulación.

Igualmente, se reunirá la Comisión si la cuantía del SMI superase, en cómputo anual y considerando todos los conceptos salariales de naturaleza salarial, los salarios pactados en el presente Convenio.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2025

Retroactividad desde el 1 de abril de 2025

GRUPO III

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
Pit Boss junior	22.800 €
Pit Boss senior	24.700 €
Team Manager Junior	22.800 €
Team Manager Senior	24.700 €
Pit Boss Coordinator	33.300 €
IT Manager	33.000 €

GRUPO V

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
Dealer Junior	16.576 €
Dealer Senior	17.100 €
Dealer Expert	17.500 €
Dealer Legend	18.200 €
Tech Support Junior	20.500 €
Tech Support Senior	21.200 €

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2026

Incremento 1,5% de Salario Garantizado

01/01/2026 – 31/12/2026

GRUPO III

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
Pit Boss junior	23.142 €
Pit Boss senior	25.071 €
Team Manager Junior	23.142 €
Team Manager Senior	25.071 €
Pit Boss Coordinator	33.800 €
IT Manager	33.495 €

GRUPO V
CATEGORÍA

SALARIO BRUTO ANUAL

Dealer Junior	16.825 €
Dealer Senior	17.357 €
Dealer Expert	17.763 €
Dealer Legend	18.473 €
Tech Support Junior	20.808 €
Tech Support Senior	21.518 €

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2027

Incremento 1,5% de Salario Garantizado

01/01/2027 – 31/12/2027

GRUPO III

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
Dealer Junior	17.077 €
Dealer Senior	17.617 €
Dealer Expert	18.029 €
Dealer Legend	18.750 €
Tech Support Junior	21.120 €
Tech Support Senior	21.841 €

GRUPO V

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
Pit Boss junior	23.489 €
Pit Boss senior	25.447 €
Team Manager Junior	23.489 €
Team Manager Senior	25.447 €
Pit Boss Coordinator	34.306 €
IT Manager	33.997 €

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO MORAL Y LABORAL EN LA EMPRESA
CASINO DE JUEGO GRAN MADRID SERVICIOS, S.L.

INTRODUCCIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

El art.1 a) del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Así, para poder apreciar la existencia de acoso moral en el trabajo es indispensable que existan actos, por acción o por omisión, conductas o prácticas, intencionales o no, reiteradas o no, que resulten inadmisibles, o amenazas de tales comportamientos, que provoquen algún daño psicológico al trabajador o sean susceptibles de ocasionarlo.

La STC nº 56/2019, de 6 de mayo de 2019 (RTC 2019, 56), reflexiona sobre el concepto de acoso laboral, su recepción normativa, su carácter pluriofensivo, sus elementos constitutivos y los derechos fundamentales afectados (arts. 10 , 15 , 18 CE), admitiendo, en fin, que *"el concepto de "acoso laboral" que establezca la legalidad ordinaria bien puede ser más amplio que los de "trato degradante" y lesión de la "integridad moral" (p. ej., si el legislador quiere dispensar al trabajador más tutela de la resultante del art. 15 CE) o más estricto (p. ej., si el legislador penal quiere castigar más severamente determinados comportamientos hostigadores)." Así, para valorar si se ha producido una violación de la integridad moral (art. 15 CE) atiende a los siguientes elementos constitutivos "hay que determinar, atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación)".*

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

Conforme expresa el art.3 del Convenio 190 OIT, debe actuarse sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en Casino de Juego Gran Madrid Servicios, S.L., independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.).

VIGENCIA

El presente protocolo se mantendrá vigente mientras no sea sustituido por un documento posterior.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Deben aceptarse y tramitarse las denuncias escritas, realizadas por correo postal, cualquier medio electrónico habilitado al efecto, por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz, incluso las anónimas, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días, debiendo documentarse cualquier comunicación verbal a través de grabaciones o transcripciones completas de la conversación realizada.

Al presentar la denuncia, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo.

Las denuncias podrán presentarse en el canal de denuncias existente en la empresa <https://whistleblowersoftware.com/secure/GranMadridServicios> o bien ante el Departamento de Recursos Humanos o bien ante el Comité de Empresa. De todas las denuncias, tendrá conocimiento el/la Responsable del Sistema Interno de Información de las mismas o el/la Compliance Officer de la Compañía.

Se deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia por esta vía, se dará traslado de la misma al Responsable del Departamento de RRHH de la empresa, con el fin de que se pueda iniciar el procedimiento de investigación, y se puedan adoptar las medidas cautelares que procedan.

Medidas cautelares

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

Asimismo, estas medidas podrán estar dirigidas a facilitar la investigación de los hechos, pudiendo acordarse diligencias como la conservación de grabaciones de seguridad, etc., todo ello con las debidas medidas de seguridad y cumplimiento de la regulación de protección de datos aplicables.

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

Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)

Se constituirá un Comisión Instructora Permanente para los expedientes de acoso laboral, que estará formada por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa.

Cada parte podrá nombrar a un representante y a un suplente.

Por la parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales.

Por la parte de la empresa, la misma puede estar delegada en asesores externos.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección de RRHH convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento. Existirá un plazo de 72 horas desde la presentación de la denuncia hasta la convocatoria y comunicación a la CI.

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

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y custodiará el expediente con su documentación.

Expediente

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

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

La audiencia a la parte denunciada podrá realizarse en un momento posterior, si se considera que su conocimiento de los hechos podría dar lugar a perjuicios para la persona denunciante o facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

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

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

Resolución

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

El proceso de instrucción finalizará con un informe de conclusiones.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos constatados y su calificación.

El resultado del informe se comunicará a la Dirección de Compliance y a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- 1) Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyendo la imposición de sanciones disciplinarias. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- 2) Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. El principio de no represalias contra el denunciante regirá todo el proceso. No obstante lo anterior, se hace constar que si se dispone de indicios suficientes para entender que la denuncia fue realizada de mala fe, esta puede dar lugar a sanciones disciplinarias y a otras consecuencias legales para el denunciante. Aun cuando se acuerde el archivo, en función

de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados.

Las conclusiones del informe se pondrán en conocimiento de la persona solicitante y de la denunciada.

La RLPT deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO

Confidencialidad: Las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas.

Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, salvo que se disponga de indicios suficientes para entender que la denuncia o cualquier otra actuación fue realizada de mala fe, lo cual podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y a otras consecuencias legales.

(03/1.271/26)

